

Arbeitsakte

Akte KI-VO: BewerberPilot TalentRank

ki-vo-konformitaetsbescheinigung-bewerberpilot

Die ZIP-URL ist stabil und zeigt immer auf die aktuelle Version. Im Akten-ZIP ist das Gesamt-PDF mit enthalten.

Diese Datei bündelt alle Aktenstücke in einem Dokument. Die Einzeldateien liegen im Aktenordner ebenfalls vor.

Inhaltsverzeichnis

Teil	Inhalt
Teil 1	Aktenstücke (Markdown) (15)

Aktenstücke (Markdown)

Datei: 01_systembeschreibung_bewerberpilot.md

Systembeschreibung BewerberPilot TalentRank 2.4

Hersteller/Anbieter: BewerberPilot Score GmbH, Köln Produkt: BewerberPilot TalentRank 2.4 Stand: 13.05.2026 Pilotkundin: Elbtal Klinikservice gGmbH, Dresden

1. Zweckbestimmung

BewerberPilot TalentRank unterstützt Recruitingteams bei der Sichtung eingehender Bewerbungen. Das System extrahiert aus Lebensläufen, Anschreiben und Zeugnissen strukturierte Merkmale, vergleicht diese mit Stellenanforderungen und erzeugt eine priorisierte Prüfliste. Es trifft nach Produktbeschreibung keine finale Einstellungsentscheidung und darf nicht ohne menschliche Prüfung zur Ablehnung verwendet werden.

Bestimmungsgemäße Nutzung:

- Sortierung eingehender Bewerbungen nach fachlicher Passung.
- Hervorhebung fehlender Muss-Anforderungen.
- Vorschlag von Interviewfragen.
- Zusammenfassung von Qualifikationen für Recruitingteams.

Nicht bestimmungsgemäße Nutzung:

- Automatisierte Absage ohne menschliche Prüfung.
- Bewertung von Krankheit, Schwangerschaft, Gewerkschaft, Religion, politischer Haltung oder Herkunft.
- Einsatz für Beschäftigtenüberwachung.
- Einsatz zur Leistungs- oder Verhaltensbewertung bestehender Mitarbeitender.

2. Rollen

Akteur	Rolle nach KI-VO	Begründung
BewerberPilot Score GmbH	Anbieter	Entwickelt und bringt TalentRank unter eigenem Namen in Verkehr
Elbtal Klinikservice gGmbH	Betreiber	Nutzt das System in eigener Recruitingorganisation
LexiCore Systems Inc.	Komponentenlieferant/GPAI-Anbieter	Liefert allgemeines Sprachmodell für Textzusammenfassung
MedData Hosting GmbH	Auftragsverarbeiter/Hosting	Betreibt EU-Hosting in Nürnberg

3. Architektur

1. Upload von Bewerbungsunterlagen in EU-Hosting.
2. Dokumentklassifikation und OCR.
3. Extraktion von Qualifikationen, Berufserfahrung, Zertifikaten.
4. Abgleich mit Stellenprofil.
5. Score zwischen 0 und 100, zusätzlich Muss-Kriterium-Flag.
6. Zusammenfassung und Interviewfragen durch GPAL-Komponente.
7. Anzeige im Recruiter-Dashboard.
8. Menschliche Entscheidung und Protokollierung.

4. Daten

- Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse, Zertifikate.
- Kontaktdaten.
- Berufserfahrung, Ausbildung, Sprachkenntnisse.
- Bewerbungsstatus.
- Manuelle Recruiterkommentare.
- Systemscore und Erklärmerkmale.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten sollen technisch nicht ausgewertet werden. Das System kann solche Angaben aber in Bewerbungsunterlagen erkennen; sie werden maskiert und nicht als positives oder negatives Bewertungskriterium verwendet.

5. Freigabestand

TalentRank 2.4 ist intern als Release Candidate freigegeben. Der Pilot bei Elbtal soll am 01.08.2026 beginnen. Die Anbieterin möchte vorher keine finale Konformitätsbehauptung abgeben, solange Lücken in Datenherkunft, Human-Oversight-Test und Lieferantennachweisen bestehen.

Datei: 02_art_3_und_art_6_vermerk.md

Art.-3- und Art.-6-Vermerk

Produkt: BewerberPilot TalentRank 2.4 Bearbeitung: Compliance Team, 14.05.2026

1. Liegt ein KI-System vor?

TalentRank ist ein maschinenbasiertes System, das aus Eingaben wie Lebenslauf, Stellenprofil und Bewerbungsunterlagen Ausgaben erzeugt, die den Recruitingprozess beeinflussen. Die Ausgaben sind Score, Rangfolge, Zusammenfassung und Interviewvorschläge.

Die Inferenz erfolgt durch ML-Modelle zur Dokumentklassifikation und Merkmalsextraktion sowie durch ein Sprachmodell zur Zusammenfassung. Das System ist nicht nur eine starre Wenn-dann-Automation. Es verarbeitet unstrukturierte Texte und erzeugt probabilistische Ergebnisse.

Ergebnis: KI-System im Sinne von Art. 3 Nr. 1 KI-VO liegt vor.

2. Zweckbestimmung

Zweckbestimmung ist die Unterstützung bei Bewerberauswahl und Priorisierung im Recruiting. Das System ist ausdrücklich nicht als allgemeiner Chatbot vermarktet, sondern als HR-Fachsystem für Bewerbungsmanagement.

Die GPAI-Komponente LexiCore ist für sich nicht automatisch Hochrisiko. Die Einbettung in TalentRank ändert aber den Systemzweck: Die konkrete Anwendung betrifft Beschäftigung und Zugang zu Beschäftigung.

3. Hochrisiko-Einstufung

Die Anwendung fällt nach erster Prüfung unter Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III Bereich Beschäftigung, Arbeitnehmermanagement und Zugang zur Selbstständigkeit. Das System wird zur Bewertung und Priorisierung von Bewerbungen eingesetzt.

Die Rückausnahme nach Art. 6 Abs. 3 wird nicht in Anspruch genommen. Das System ist nicht nur eine eng begrenzte vorbereitende Hilfstätigkeit ohne Einfluss auf die Entscheidung. Score und Rangfolge können die Reihenfolge menschlicher Prüfung und faktisch die Auswahlchancen beeinflussen.

Ergebnis: Hochrisiko-KI.

4. Off-label-Risiko

Obwohl automatisierte Absagen untersagt sind, besteht Missbrauchsrisiko:

- Recruiter könnten nur Top-20-Bewerbungen ansehen.
- Niedrige Scores könnten faktisch wie Ablehnungen wirken.
- Manuelle Übersteuerung könnte nicht begründet werden.
- Kundinnen könnten das System für Beschäftigtenbewertung zweckentfremden.

Maßnahmen:

- Nutzungsvertrag verbietet automatisierte Ablehnung.
- UI zeigt Rangfolge nur mit Hinweis "Vorschlag, nicht Entscheidung".
- System verlangt menschliche Prüfung vor Status "Ablehnung".
- Monatliches Betreiberreporting über Nutzungsmuster.

Datei: 03_risikomanagement_art_9_register.md

Risikomanagementregister Art. 9 KI-VO

Stand: 15.05.2026

Risiko-ID	Risiko	Betroffene	Schwere	Eintritt	Maßnahme	Status
R-01	Diskriminierende Benachteiligung wegen unbalancierter Trainingsdaten	Bewerbende	Hoch	Mittel	Bias-Test nach Stelle nfamily, Geschlecht, Alterssurrogaten, Sprachmustern	Gelb
R-02	Automatisierte faktische Ablehnung durch Rangfolge	Bewerbende	Hoch	Mittel	UI-Sperre, Entscheidung erst nach menschlicher Prüfung, Auditlog	Grün/Gelb
R-03	Unzulässige Verarbeitung besonderer Kategorien	Bewerbende	Hoch	Niedrig/Mittel	Maskierung sensibler Angaben, Nichtverwendung im Score	Gelb
R-04	Halluzinierte Zusammenfassung durch GPA I-Komponente	Bewerbende, Recruiter	Mittel	Mittel	Quellenanker, Unsicherheitshinweis, menschliche Prüfung	Gelb
R-05	Fehlende Nachvollziehbarkeit des Scores	Bewerbende, Betreiber	Hoch	Mittel	Erklärmerkmale, Versionsprotokoll, technische Dokumentation	Gelb
R-06	Zweckentfremdung zur Beschäftigtenbewertung	Beschäftigte	Hoch	Niedrig	Vertragsverbot, technische Tenant-Konfiguration, Monitoring	Grün/Gelb
R-07	Cyberangriff auf Bewerbungsdaten	Bewerbende	Hoch	Niedrig	EU-Hosting, Verschlüsselung, MFA, Pen-Test	Grün

Risiko-ID	Risiko	Betroffene	Schwere	Eintritt	Maßnahme	Status
R-08	Unzureichende Betreiberanweisung	Betreiber, Bewerbende	Mittel	Mittel	Gebrauchsanweisung und Schulung vor Pilot	Gelb

Bewertung

Der Risikomanagementprozess ist eingerichtet, aber noch nicht vollständig geschlossen. Insbesondere R-01, R-03, R-04 und R-05 blockieren eine finale Konformitätsbescheinigung, solange Testberichte und Freigaben nicht vollständig vorliegen.

Review-Zyklus

- Vor jedem Major Release.
- Bei neuem Stellencluster.
- Bei Änderung der GPAI-Komponente.
- Bei Beschwerden oder auffälligen Ablehnungsquoten.
- Mindestens quartalsweise im ersten Pilotjahr.

Datei: 04_daten_governance_bias_test_art_10.md

Daten-Governance und Bias-Test Art. 10 KI-VO

Stand: 16.05.2026

1. Datensätze

Datensatz	Quelle	Umfang	Zweck	Status
D-Train-2024-HR	Historische Bewerbungen aus drei Pilotkunden, bereinigt	48.200 Profile	Merkmalsextraktion und Rankingkalibrierung	Dokumentation unvollständig
D-Val-2025-General	Synthetisch angereicherte Lebensläufe	12.000 Profile	Validierung	Plausibel
D-Test-2026-Care	Pflege- und Klinikprofile	4.800 Profile	Domänentest Elbtal	Neu, noch nicht final freigegeben
D-Adverse-Set	Randfälle, Lücken, ungewöhnliche Lebensläufe	1.200 Profile	Robustheit	In Aufbau

2. Qualitätsmaßnahmen

- Duplikatprüfung.
- Entfernung direkter Merkmale wie Foto, Geburtsdatum, Familienstand, Religionsangabe.
- Maskierung sensibler Passagen.
- Labelprüfung durch zwei unabhängige Reviewer.
- Dokumentation von Datenherkunft und Einwilligungs-/Rechtsgrundlagenprüfung.

3. Bias-Test

Getestete Vergleichsgruppen sind nicht als Entscheidungsmerkmale im Modell enthalten. Sie werden nur für Fairnessanalyse und Qualitätskontrolle verwendet, soweit rechtlich zulässig und datenschutzrechtlich freigegeben.

Vorläufige Ergebnisse:

Test	Ergebnis	Bewertung
Geschlechtsnahe Vornamen als Surrogat	Scoreabweichung 2,8 Prozentpunkte	Beobachten
Nicht-lineare Karriereverläufe	Scoreabweichung 7,4 Prozentpunkte	Maßnahme erforderlich
Sprachliche Nicht-Mutt ersprachlichkeit	Scoreabweichung 5,1 Prozentpunkte	Maßnahme erforderlich
Pflegeauslandserfahrung	Scoreabweichung 3,2 Prozentpunkte	Beobachten

4. Offene Punkte

Die Trainingsdatenherkunft 2024 ist nicht für alle Pilotkunden gleich gut dokumentiert. Für eine finale Konformitätsbehauptung müssen die Datenliefervereinbarungen, Lösch-/Pseudonymisierungsprotokolle und Reviewer-Guidelines nachgelegt werden.

5. Entscheidung

Art.-10-Nachweis ist **noch gelb**. Das System kann nicht final bescheinigt werden, bevor die zwei Bias-Maßnahmen umgesetzt und die Datenherkunft geschlossen sind.

Datei: 05_technische_dokumentation_anhang_iv_index.md

Technische Dokumentation: Anhang-IV-Index

Stand: 17.05.2026 (Aktualisierung KW 21 geplant)

Bearbeitung: Product Compliance Team, Dr. Caspar Lintorf

Aktenzeichen intern: BP-DOC-2026-IV-01

Dieser Index folgt der Reihenfolge des Anhangs IV der KI-VO und ordnet jeder Anforderung ein konkret benanntes Dokument oder eine Dokumentengruppe zu. Spalten: Index (intern), Dokument, Bezug

Artikel/Anhang, Status (Ampel), Fundstelle (Pfad im Spreebogen-Drive oder Aktenkapitel).

Index	Dokument	Artikel/Anhang	Status	Fundstelle
TD-01	Systembeschreibung und Zweckbestimmung	Anhang IV Nr. 1	Gruen	Produktakte Kapitel 1, Version v2.4 vom 13.05.2026
TD-02	Architekturdiagramm und Datenfluesse	Anhang IV Nr. 2 lit. a) und b)	Gelb	Architekturordner , Diagramm v0.9 vom 22.04.2026
TD-03	Modellbeschreibung Merkmalsextraktion	Anhang IV Nr. 2 lit. c)	Gruen	Model Card Extractor v2.4
TD-04	GPAI-Komponente LexiCore (Lieferanteninformation)	Anhang IV Nr. 2 lit. c) + Lieferantenklausel	Gelb	Supplier Attestation 2026-05 (knapp), Modellversion fehlt
TD-05	Trainings-, Validierungs- und Testdaten	Art. 10, Anhang IV Nr. 2 lit. d)	Gelb/Rot	Data Governance Ordner; D-Train-2024-HR nicht vollstaendig dokumentiert
TD-06	Risikomanagementakte	Art. 9, Anhang IV Nr. 3	Gelb	Risk Register 2026-05 (R-01 bis R-08)
TD-07	Human-Oversight-Konzept	Art. 14, Anhang IV Nr. 4	Gelb	Oversight SOP v0.8; Praxistest fehlt
TD-08	Logging-Konzept	Art. 12, Anhang IV Nr. 5	Gruen/Gelb	Logging Spec v1.1, Implementierung in Release Candidate
TD-09	Accuracy/Robustness/Cybersecurity	Art. 15, Anhang IV Nr. 6	Gelb	Test Report RC2 vom 05.05.2026
TD-10	Gebrauchsanweisung fuer Betreiber	Art. 13, Anhang IV Nr. 7	Gelb	User Manual Draft v0.7, Beta bei Elbtal
TD-11	Konformitaetsbewertung	Art. 43, Anhang IV Nr. 8	Gelb	Checkliste 2026-05 (07_konformitaetsbewertung_art_43_checkliste.md)

Index	Dokument	Artikel/Anhang	Status	Fundstelle
TD-12	Post-Market Monitoring	Art. 72, Anhang IV Nr. 9	Gelb	PMM Plan Draft v0.5
TD-13	QMS-Dokumentation	Art. 17	Gelb	QMS-Handbuch BP-QMS-2026 Rev. 02
TD-14	EU-Konformitaetserklaerung	Art. 47, Anhang V	Gelb	Entwurf, vgl. 09_eu_konformitaetserklaerung_anhang_v_entwurf.md
TD-15	Datenschutz-Folgenabschaetzung	Art. 35 DSGVO (i.V.m. KI-VO Beruehrungspunkten)	Gelb	DSFA Bewerberpilot v0.6 vom 14.05.2026
TD-16	Bias-Auditbericht	Art. 10 KI-VO	Gelb	Bias-Audit-Bericht v0.4 vom 20.05.2026
TD-17	Konfigurations- und Versionsprotokoll	Art. 11/12/15 KI-VO	Gruen	Git-Tag bp-tr-v2.4-rc; Konfigurations-Logfile-Auszug Kapitel 13
TD-18	Beschwerdemanagement (Bewerberseite)	Art. 19 KI-VO + DSGVO Art. 12-22	Gelb	erste Beschwerde dokumentiert (Bewerber B-2026-0411)

Lieferantennachweis LexiCore Systems Inc.

LexiCore Systems Inc. (Boston, MA, USA) liefert eine **Supplier Attestation 2026-05** (Datum 04.05.2026, drei Seiten, unterzeichnet durch Compliance Officer Maya Chen). Diese erklart:

- Das Modell "LexiCore Coordinator v3.1" ist nicht fuer finale HR-Entscheidungen bestimmt.
- Kundendaten werden nicht zum Training verwendet.
- Technische Dokumentation wird auf Anfrage bereitgestellt.
- Das Modell unterliegt internen Bias-Tests im Quartalsrhythmus.

Der Nachweis reicht fuer das Evidence-Pack **noch nicht** aus, weil folgende Angaben fehlen:

1. Genaue Modellversion (Coordinator v3.1 vs. v3.1.2 vs. v3.2)
2. Evaluationsgrenzen (welche Sprachen, welche Domainfilter)
3. Sicherheitsfilter (welche Prompt-Injection-Mitigations sind aktiv)
4. Mindestkontextfenstergroesse
5. Reaktion auf besondere Kategorien personenbezogener Daten
6. No-Training-Nachweis als Vertragsklausel (nicht nur als Erklaerung)

Eine Nachforderung wurde am 19.05.2026 durch Vendor Management (Lara Berghoff) gestellt.
Antwortfrist 07.06.2026.

Datenherkunft Trainingsdaten 2024 (D-Train-2024-HR)

Die Datenherkunft 2024 ist heterogen:

- 18.700 Profile aus Kunde A (PflegePilot Care GmbH, Berlin) — Datenliefervereinbarung vorhanden, Pseudonymisierungsprotokoll vorhanden.
- 16.400 Profile aus Kunde B (Tellbach Klinikgruppe, Hannover) — Datenliefervereinbarung vorhanden, Pseudonymisierungsprotokoll **fehlt**.
- 13.100 Profile aus Kunde C (StadtPersonal Sued AG, Muenchen) — Datenliefervereinbarung **vorhanden, aber im Lichte der KI-VO nicht spezifisch genug**; Pseudonymisierungsprotokoll vorhanden.

Aktion: Mit Kunde B (Tellbach Klinikgruppe) ist eine Nachvereinbarung des Pseudonymisierungsprotokolls erforderlich, Frist 14.06.2026. Mit Kunde C ist eine Datenliefervereinbarung-Erweiterung in Vorbereitung.

Lese- und Nachweispflichten

Die Anbieterin haelt die in Anhang IV genannten Dokumente ueber den vollstaendigen Lebenszyklus des KI-Systems vor (mindestens 10 Jahre nach Inverkehrbringen, Art. 18 KI-VO). Der Index TD-01 bis TD-18 wird im Quartalsrhythmus aktualisiert.

Dokumentationsentscheidung

Der technische Dokumentationsstand ist fuer eine **Readiness-Bescheinigung** brauchbar, aber fuer eine **finale Konformitaetsbescheinigung** noch nicht geschlossen. Die blockierenden Luecken liegen in TD-04 (LexiCore), TD-05 (Trainingsdaten), TD-07 (Oversight-Praxistest) und TD-09 (Test Report finale Freigabe).

Datei: 06_human_oversight_logging_art_12_14.md

Human Oversight und Logging

Stand: 18.05.2026

1. Menschliche Aufsicht

TalentRank zeigt Recruitern Score, Ranggruppe, Muss-Kriterium-Flag und Erklärmerkmale an. Jede Ablehnung muss durch eine menschliche Person bestätigt werden. Das System erzwingt einen Prüfschritt:

1. Bewerbung öffnen.
2. Systemvorschlag anzeigen.
3. Recruiter bestätigt, korrigiert oder verwirft Vorschlag.
4. Bei Ablehnung muss mindestens ein menschlich geprüfter Grund gewählt oder frei begründet werden.
5. System speichert Entscheidung, Zeitpunkt, Nutzerkennung und Abweichung vom KI-Vorschlag.

2. UI-Hinweise

Jede Rankingansicht enthält:

- "Dieser Vorschlag ist keine Entscheidung."
- "Prüfen Sie Muss-Kriterien und Kontext selbst."
- "Niedrige Scores dürfen nicht automatisch zur Ablehnung führen."
- "Sensible Angaben dürfen nicht berücksichtigt werden."

3. Logging

Ereignis	Inhalt	Aufbewahrung
Upload	Bewerbungs-ID, Zeitpunkt, Nutzer, Stellenprofil	24 Monate
Scoring	Modellversion, Score, Erklärmerkmale, Datenversion	24 Monate
Ansicht	Recruiter-ID, Zeitpunkt, Bewerbungs-ID	18 Monate
Entscheidung	Status, menschliche Begründung, Abweichung vom Score	24 Monate
Override	Grund, Freigabe, Kommentar	24 Monate
Export	Empfänger, Zweck, Zeitpunkt	24 Monate

4. Teststand

Das Logging funktioniert im Release Candidate. Noch offen ist ein Praxistest mit 20 Recruitern, ob die Hinweise verstanden werden und ob niedrige Scores faktisch doch zu Nichtprüfung führen. Dieser Test ist für Juni 2026 geplant.

5. Bewertung

Art. 12 ist technisch weitgehend belegt. Art. 14 ist konzeptionell stark, aber ohne Nutzerakzeptanztest noch nicht final freigabereif.

Datei: 07_konformitaetsbewertung_art_43_checkliste.md

Konformitätsbewertung Art. 43 Checkliste

Produkt: BewerberPilot TalentRank 2.4 Stand: 19.05.2026

1. Bewertungsweg

TalentRank ist als Hochrisiko-KI nach Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III Bereich Beschäftigung/Recruiting eingestuft. Es handelt sich nicht um biometrische Fernidentifizierung und nicht um ein Sicherheitsbauteil eines Anhang-I-Produkts.

Vorläufiger Pfad: interne Kontrolle mit vollständiger technischer Dokumentation, Risikomanagement, QMS-Elementen, EU-Konformitätserklärung, CE-/Registrierungsprüfung und Post-Market-Monitoring. Eine notifizierte Stelle ist nach aktueller Einschätzung nicht zwingend, muss aber erneut geprüft werden, sobald

einschlägige harmonisierte Normen, gemeinsame Spezifikationen oder Behördenhinweise konkret vorliegen.

2. Checkliste

Schritt	Nachweis	Status
Systemabgrenzung	Systembeschreibung TalentRank 2.4	Grün
KI-System-Einstufung	Art.-3-Vermerk	Grün
Hochrisiko-Einstufung	Art.-6-/Anhang-III-Vermerk	Grün
Risikomanagement	Risk Register	Gelb
Daten-Governance	Datensatz- und Bias-Vermerk	Gelb/Rot
Technische Dokumentation	Anhang-IV-Index	Gelb
Logging	Logging Spec	Grün/Gelb
Transparenz/Gebrauchsanweisung	User Manual Draft	Gelb
Menschliche Aufsicht	Oversight SOP	Gelb
Accuracy/Robustness/Cybersecurity	Test Report RC2	Gelb
QMS	ISO/IEC-42001-orientiertes QMS-Handbuch	Gelb
EU-Konformitätserklärung	Entwurf	Gelb
CE-/EU-Datenbank	Entscheidungsvorlage offen	Gelb
Post-Market Monitoring	PMM Draft	Gelb

3. Standards

BewerberPilot nutzt ISO/IEC 42001 und ISO/IEC 23894 als interne Strukturhilfen. Diese werden nicht als harmonisierte Normen mit automatischer Vermutungswirkung behandelt. Eine Vermutungswirkung wird erst angenommen, wenn eine einschlägige harmonisierte Norm im Amtsblatt der EU veröffentlicht und tatsächlich angewandt wurde.

4. Ergebnis

Eine finale Konformitätsbescheinigung ist noch nicht freigabefähig. Zulässig ist ein **Konformitätsvermerk (Entwurf)** mit klarer Lückenliste und eine **Readiness-Bescheinigung** für den kontrollierten Pilotbetrieb, wenn die offenen Punkte transparent ausgewiesen werden.

Datei: 08_konformitätsbescheinigung_entwurf.md

Konformitätsvermerk (Entwurf)

1. Gegenstand

Die BewerberPilot Score GmbH bestätigt im Entwurf, dass für das KI-System BewerberPilot TalentRank 2.4 eine KI-VO-Konformitätsprüfung begonnen und strukturiert dokumentiert wurde. Das System unterstützt Recruitingteams bei der Sichtung und Priorisierung von Bewerbungen.

2. Einstufung

TalentRank 2.4 ist ein KI-System im Sinne von Art. 3 Nr. 1 der Verordnung (EU) 2024/1689. Aufgrund der Zweckbestimmung im Recruiting wird es als Hochrisiko-KI nach Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III Beschäftigung/Arbeitnehmermanagement eingeordnet.

3. Prüfstand

Bereich	Status
Art. 9 Risikomanagement	eingerrichtet, mehrere Maßnahmen offen
Art. 10 Daten-Governance	teilweise belegt, Trainingsdatenherkunft offen
Art. 11/Anhang IV Technische Dokumentation	Index vorhanden, Inhalte teilweise Entwurf
Art. 12 Logging	weitgehend umgesetzt
Art. 13 Transparenz/Ge brauchsanweisung	Entwurf vorhanden
Art. 14 Menschliche Aufsicht	Konzept vorhanden, Praxistest offen
Art. 15 Genauigkeit/Ro bustheit/Cybersicherhei t	RC2-Testbericht vorhanden, finale Freigabe offen
Art. 43 Konformitätsbewertung	Bewertungsweg dokumentiert, Abschluss offen

4. Nicht bescheinigte Punkte

Dieser Entwurf bestätigt noch nicht:

- finale Erfüllung aller Anforderungen aus Art. 9-15 KI-VO,
- Berechtigung zur CE-Kennzeichnung,
- abgeschlossene EU-Datenbankregistrierung,
- vollständige Lieferantennachweise zur GPAI-Komponente,
- abschließende Bias-Freiheit,
- Freigabe für automatisierte Ablehnungsentscheidungen.

5. Vorläufige Freigabeempfehlung

Ein kontrollierter Pilotbetrieb kann vorbereitet werden, wenn:

1. automatisierte Ablehnungen technisch ausgeschlossen bleiben,
2. Human-Oversight-Schulung abgeschlossen ist,
3. Bias-Maßnahmen für nicht-lineare Karriereverläufe und Sprachmuster umgesetzt sind,
4. LexiCore-Lieferantennachweise nachgereicht sind,
5. Betreiberinnen schriftlich auf Nutzungsgrenzen verpflichtet werden.

Unterschrift final erst nach Schließen der Lückenliste.

Datei: 09_eu_konformitaetserklaerung_anhang_v_entwurf.md

EU-Konformitätserklärung nach Art. 47 / Anhang V (Entwurf)

1. Anbieter

BewerberPilot Score GmbH Riehler Straße 44 50668 Köln Deutschland

2. KI-System

Produktname: BewerberPilot TalentRank Version: 2.4 Release Candidate Eindeutige Kennung: BP-TR-2.4-RC-2026-05 Zweckbestimmung: Unterstützung menschlicher Recruitingteams bei Sichtung, Priorisierung und Zusammenfassung eingehender Bewerbungen.

3. Verantwortlichkeit

Diese EU-Konformitätserklärung wird in alleiniger Verantwortung der BewerberPilot Score GmbH ausgestellt.

4. Erklärung

Die BewerberPilot Score GmbH erklärt, dass das oben bezeichnete KI-System nach Abschluss der Konformitätsbewertung mit den einschlägigen Anforderungen der Verordnung (EU) 2024/1689 übereinstimmt.

Entwurfsvermerk: Der Abschluss der Konformitätsbewertung ist noch nicht dokumentiert. Diese Erklärung darf daher derzeit nicht als finale Erklärung verwendet werden.

5. Angewandte Normen und Spezifikationen

- ISO/IEC 42001 als internes Managementsystem-Rahmenwerk.
- ISO/IEC 23894 als Risikomanagement-Rahmenwerk.
- Interne Testmethodik BP-QA-ML-11.

Entwurfsvermerk: Es wird derzeit keine Vermutungswirkung aus harmonisierten Normen behauptet.

6. Notifizierte Stelle

Nach aktueller interner Einschätzung ist keine notifizierte Stelle eingebunden. Diese Einschätzung ist vor finaler Marktfreigabe erneut zu bestätigen.

7. Unterzeichnung

Köln, 28.05.2026 Für die BewerberPilot Score GmbH Miriam Dornfeld, Geschäftsführerin Dr. Caspar Lintorf, Compliance Officer

Entwurfsstatus: Dieses Dokument ist intern vorbereitet, aber wegen der offenen Lücken nicht unterschrifts- oder ausgabereif.

Datei: 10_lueckenliste_massnahmenplan.md

Lückenliste und Maßnahmenplan

Stand: 20.05.2026

Nr.	Lücke	Pflichtbezug	Risiko	Maßnahme	Verantwortlich	Frist	Blockiert final?
1	Trainingsdatenherkunft 2024 unvollständig	Art. 10	Diskriminierungs- und Nachweisrisiko	Datenliefervereinbarungen und Pseudonymisierungsprotokolle nachziehen	Data Governance	14.06.2026	Ja
2	Bias bei nicht-linearen Karriereverläufen	Art. 10/15	Benachteiligung bestimmter Bewerbungsprofile	Featuregewichtung testen, Review-Set erweitern	ML Lead	21.06.2026	Ja
3	Sprachmuster-Bias	Art. 10/15	Benachteiligung Nicht-Muttersprachler	Robustheitstest und Schwellenanpassung	ML Lead	21.06.2026	Ja
4	LexiCore-Lieferantenachweis knapp	Lieferkette/GPAI	Unklare Modellgrenzen	Model Card, Sicherheitsbericht, No-Training-Nachweis anfordern	Vendor Management	07.06.2026	Ja

Nr.	Lücke	Pflichtbezug	Risiko	Maßnahme	Verantwortlich	Frist	Blockiert final?
5	Human-Oversight-Praxistest fehlt	Art. 14	Faktische Automatisierung	20-Recruiter-Test mit Veränderungsfragen	Product Compliance	30.06.2026	Ja
6	Gebrauchsanweisung nur Entwurf	Art. 13	Fehlbedienung durch Betreiber	Kundenversion finalisieren	Dokumentation	14.06.2026	Ja
7	EU-Datenbankentscheidung offen	Art. 49/71	Registrierungsfehler	Rechtsprüfung und Entscheidungsvorlage	Legal	30.06.2026	Ja
8	Post-Market Monitoring nur Entwurf	Art. 72	Vorfälle werden nicht systematisch erkannt	PMM-Prozess verabschieden	Compliance	21.06.2026	Ja
9	QMS nicht vollständig auditiert	Art. 17	Prozessnachweis schwach	internes Audit nach ISO/IEC-42001-Struktur	Quality	15.07.2026	Ja
10	Kundenschulung nicht terminiert	Betreiberpflichten/ Art. 13/14	Fehlgebrauch im Pilot	Schulung Elbtal durchführen	Customer Success	20.07.2026	Nein für Readiness, ja für Pilotstart

Entscheidung

Bis zum 30.06.2026 darf nur ein Readiness-Paket ausgegeben werden. Eine finale Konformitätsbescheinigung und eine unterschriebene EU-Konformitätserklärung sind erst nach Schließung der blockierenden Lücken zulässig.

Kommunikationsregel

Vertrieb und Customer Success dürfen gegenüber Kunden sagen:

"TalentRank 2.4 befindet sich im strukturierten KI-VO-Konformitätsprozess. Die Hochrisiko-Einstufung ist dokumentiert. Der Pilotbetrieb erfolgt kontrolliert und nur mit menschlicher Entscheidung."

Sie dürfen nicht sagen:

"Vollständig zertifiziert", "behördlich geprüft", "CE-konform" oder "diskriminierungsfrei garantiert".

Datei: 11_eu_konformitaetserklaerung_unterzeichnungsentwurf.md

EU-Konformitaetserklaerung – Unterzeichnungsentwurf mit Begleitnotiz

Anbieter: BewerberPilot Score GmbH, Koeln

Produkt: BewerberPilot TalentRank 2.4

Version: Release Candidate (Stand 25.05.2026)

Dokumentenklasse: Entwurf zur Unterzeichnungsvorbereitung — **nicht** zur sofortigen Aushaendigung an Pilotkundin oder Behoerde.

Diese Erklaerung ergaenzt 09_eu_konformitaetserklaerung_anhang_v_entwurf.md. Sie ist als praezisierter Unterzeichnungsentwurf konzipiert. Die Geschaeftsfuehrung Miriam Dornfeld und der Compliance Officer Dr. Caspar Lintorf sollen erst dann unterzeichnen, wenn die Luecken aus 10_lueckenliste_massnahmenplan.md vollstaendig geschlossen sind.

EU-Konformitaetserklaerung nach Anhang V der Verordnung (EU) 2024/1689 (KI-VO)

1. Identifikation des Anbieters

Feld	Inhalt
Firma	BewerberPilot Score GmbH
Anschrift	Riehler Strasse 44, 50668 Koeln
Handelsregister	HRB 102 884 AG Koeln
USt-IdNr.	DE 314 882 117
Vertretung	Miriam Dornfeld (Geschaeftsfuehrerin), Dr. Caspar Lintorf (Compliance Officer)
Kontakt fuer Marktueberwachung	conformity@bewerberpilot.example, +49 221 84 22 14

2. Identifikation des KI-Systems

Feld	Inhalt
Produktname	BewerberPilot TalentRank
Version	2.4 (Release Candidate, Build BP-TR-2.4-RC-2026-05-28)
Eindeutige Kennung	BP-TR-2.4-RC-2026-05
Zweckbestimmung	Unterstuetzung menschlicher Recruitingteams bei Sichtung, Priorisierung und Zusammenfassung eingehender Bewerbungen. Nicht zur automatisierten finalen Einstellungsentscheidung bestimmt.
Einsatzbereich (Anhang III)	Beschaeftigung, Arbeitnehmermanagement und Zugang zur Selbststaendigkeit
Klassifikation	Hochrisiko-KI nach Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III Nr. 4 lit. b)

3. Erklaerung des Anbieters

Die BewerberPilot Score GmbH erklert in alleiniger Verantwortung, dass das oben bezeichnete KI-System BewerberPilot TalentRank 2.4 nach Abschluss der Konformitätsbewertung mit den einschlagigen Anforderungen der Verordnung (EU) 2024/1689 (KI-VO) uebereinstimmt, insbesondere mit:

- Art. 9 (Risikomanagementsystem)
- Art. 10 (Daten und Daten-Governance)
- Art. 11 (Technische Dokumentation)
- Art. 12 (Aufzeichnungspflichten)
- Art. 13 (Transparenz und Bereitstellung von Informationen)
- Art. 14 (Menschliche Aufsicht)
- Art. 15 (Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit)
- Art. 17 (Qualitätsmanagementsystem)
- Art. 18 (Aufbewahrung von Dokumenten)
- Art. 19 (Beschwerdemanagement)
- Art. 43 (Konformitätsbewertung)
- Art. 47 und Anhang V (EU-Konformitatserklerung)
- Art. 49 und Art. 71 (Registrierung in der EU-Datenbank)
- Art. 72 (Beobachtung nach Inverkehrbringen)

Entwurfsvermerk: Der Abschluss der Konformitätsbewertung ist Stand 25.05.2026 noch nicht dokumentiert. Diese Erklerung darf daher derzeit **nicht** als finale Erklerung verwendet werden. Sie wird mit Schliessung der in 10_lueckenliste_massnahmenplan.md genannten blockierenden Luecken final.

4. Notifizierte Stelle

Nach gegenwertiger Einschätzung der Anbieterin ist eine notifizierte Stelle nicht erforderlich, weil die Konformitätsbewertung als interne Kontrolle nach Modul A der KI-VO durchgefuehrt wird. Diese Einschätzung wird vor finaler Inverkehrbringung erneut bestätigt. Sollte eine notifizierte Stelle erforderlich werden (etwa bei Aenderung der Hochrisiko-Klassifikation oder bei Anwendung einer relevanten harmonisierten Norm), erfolgt eine Anpassung dieser Erklerung.

5. Angewandte Normen und Spezifikationen

Norm	Anwendungsbereich	Status
ISO/IEC 42001:2023	KI-Managementsystem (internes Rahmenwerk)	angewendet, ohne Vermutungswirkung
ISO/IEC 23894:2023	KI-Risikomanagement	angewendet, ohne Vermutungswirkung
Interne Testmethodik BP-QA-ML-11 v3.0	Modell- und Robustheits-Tests	angewendet
DIN EN ISO/IEC 27001:2022	Informationssicherheit	angewendet fuer Hosting

Vermutungswirkung: Die Anbieterin beruft sich derzeit nicht auf harmonisierte Normen mit Vermutungswirkung im Sinne des Art. 40 KI-VO. Sobald eine einschlagige harmonisierte Norm im

Amtsblatt der EU veröffentlicht ist (z.B. zukünftiger Standard "AI Risk Management for Employment Systems"), erfolgt eine Anpassung dieser Erklärung.

6. Anhaenge zur Erklärung

Anhang	Bezeichnung	Aktenkapitel
Anhang A	Systembeschreibung	01_systembeschreibung_bewerberpilot.md
Anhang B	Risikomanagementregister	03_risikomanagement_art_9_register.md
Anhang C	Daten-Governance und Bias-Test	04_daten_governance_bias_test_art_10.md, 13_bias_audit_bericht.md
Anhang D	Technische Dokumentation Index	05_technische_dokumentation_anhang_iv_index.md
Anhang E	Human-Oversight-Konzept	06_human_oversight_logging_art_12_14.md
Anhang F	Konformitaetsbewertungs-Checkliste	07_konformitaetsbewertung_art_43_checkliste.md
Anhang G	Konformitaetsvermerk (Entwurf)	08_konformitaetsbescheinigung_entwurf.md
Anhang H	Lueckenliste und Massnahmenplan	10_lueckenliste_massnahmenplan.md
Anhang I	Datenschutz-Folgenabschaetzung	12_datenschutzfolgenabschaetzung.md
Anhang J	Konfigurations- und Versionsprotokoll	14_konfigurations_logfile_auszug.md
Anhang K	Bewerber-Beschwerde (Beispiel)	15_bewerber_beschwerde.md

7. Unterzeichnung (Vorlage)

Ort, Datum: Koeln, [TT.MM.JJJJ]

Fuer die BewerberPilot Score GmbH

_____ Miriam Dornfeld Geschaefsfuehrerin

_____ Dr. Caspar Lintorf Compliance Officer

Entwurfsstatus: Dieses Dokument ist intern vorbereitet, aber wegen der offenen Luecken nicht unterschritts- oder ausgabereif. Eine Unterzeichnung ist nach gegenwaertigem Stand **nicht vor dem 21.07.2026** moeglich (15.07.2026 QMS-Audit-Schliessung + 06.07.2026 Schliessung Bias-Massnahmen + 07.06.2026 LexiCore-Nachweis + Reservetage).

Begleitnotiz zur Unterzeichnungsstrategie

Empfehlung Compliance

1. Eine Unterzeichnung der EU-Konformitaetserklaerung erfolgt **erst**, wenn alle blockierenden Luecken aus 10_lueckenliste_massnahmenplan.md geschlossen sind.

2. Vor Unterzeichnung erfolgt eine letzte Prüfung durch Compliance Officer Dr. Lintorf und durch die externe Anwaltskanzlei Stern & Partner mbB.
3. Die Unterzeichnung wird im Compliance-Register vermerkt und in der EU-Datenbank gemäss Art. 49 KI-VO registriert.

Bezug zum Pilotvertrag mit Elbtal Klinikservice gGmbH

Der Pilotvertrag (Pilotstart 01.08.2026) sieht vor, dass vor Pilotbeginn die EU-Konformitätserklärung unterzeichnet vorliegt. Wenn der Zeitplan nicht zu halten ist, ist eine Pilotbeginn-Verschiebung anzukündigen.

Risiken einer verfrühten Unterzeichnung

- Falsche Erklärung im Sinne von Art. 99 KI-VO (Bussgelder bis 35 Mio. EUR oder 7 % des weltweiten Jahresumsatzes).
- Persönliche Haftung der Geschäftsführerin nach allgemeinem Schuldrecht.
- Reputationsschaden.

Alternative

- Statt einer EU-Konformitätserklärung wird der Pilotbetrieb als "kontrollierter Pilot ohne CE-Marktbereitstellung" geführt, mit einer **Readiness-Bescheinigung** statt einer Konformitätsbescheinigung. Diese Variante ist im Anhang G (Konformitätsvermerk) dokumentiert.

Datei: 12_datenschutzfolgenabschaetzung.md

Datenschutz-Folgenabschaetzung (DSFA) BewerberPilot TalentRank 2.4

Verantwortliche: BewerberPilot Score GmbH, Koeln (Anbieterin / fuer Pilotbetrieb auch Auftragsverarbeiterin, soweit relevant)

Betreiberin (Pilot): Elbtal Klinikservice gGmbH, Dresden (datenschutzrechtlich Verantwortliche)

Verfasserin: Dr. Caspar Lintorf (Compliance), in Abstimmung mit dem benannten Datenschutzbeauftragten der BewerberPilot Score GmbH (Frau Dr. Selma Pesch)

Stand: Entwurf v0.6 vom 14.05.2026

Pruefdatum naechste Aktualisierung: 14.07.2026 (nach Pilotbeginn)

Rechtsgrundlage DSFA: Art. 35 DSGVO; ergaenzt durch KI-VO Beruehrungspunkte (Art. 27 KI-VO).

1. Beschreibung der Verarbeitung

1.1 Datenkategorien

Kategorie	Quellen	Zweck	Aufbewahrung
Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse, Zertifikate	Upload Bewerbung	Merkmalsextraktion und Priorisierung	24 Monate nach Bewerbungsabschluss

Kategorie	Quellen	Zweck	Aufbewahrung
Kontaktdaten	Bewerbungsformular, Lebenslauf	Recruiterkommunikation	6 Monate, danach Löschung wenn keine weitere Verarbeitunggrundlage
Berufserfahrung, Ausbildung, Sprachkenntnisse	Lebenslauf	Score und Erklärung	24 Monate
Bewerbungsstatus	Recruiter-Eingabe	Workflow	6 Monate
Manuelle Recruiterkommentare	Recruiter-Eingabe	Dokumentation Entscheidung	24 Monate
Systemscore und Erklärmerkmale	KI-Inferenz	Priorisierung und Audit	24 Monate
Logging-Daten	System	Nachvollziehbarkeit	18 - 24 Monate (vgl. 06_human_oversight_logging_art_12_14.md)

1.2 Verarbeitungsschritte

1. Upload Bewerbungsunterlagen (HTTPS, EU-Hosting MedData Hosting GmbH Nuernberg).
2. Dokumentklassifikation und OCR (lokales Modell).
3. Extraktion strukturierter Merkmale (lokales Modell).
4. Abgleich mit Stellenprofil (Score zwischen 0 und 100, Muss-Kriterium-Flag).
5. Zusammenfassung und Interviewfragen durch GPAl-Komponente LexiCore Coordinator v3.1 (Auftragsverarbeiter LexiCore Systems Inc. ueber EU-Endpoint Dublin; Datenuebermittlung in Drittlaender ausgeschlossen durch Vertragsklausel und technische Konfiguration).
6. Anzeige im Recruiter-Dashboard.
7. Menschliche Entscheidung (kein automatisierter Ablehnungsweg).
8. Protokollierung der Entscheidung.

1.3 Datenfluss in Drittlaender

Nach derzeitiger Konfiguration **keine** Datenuebermittlung in Drittlaender. Der GPAl-Endpoint von LexiCore ist auf den EU-Region-Endpoint Dublin festgelegt; die Auftragsverarbeitung erfolgt nach Standardvertragsklauseln 2021/914 Modul 2. **Pruefbedarf:** Vertragsklausel "Keine Datenuebermittlung in Drittlaender" muss von LexiCore schriftlich bestaetigt werden (vgl. Lueckenliste Nr. 4).

2. Risiken fuer die Rechte und Freiheiten Betroffener

Risiko-ID	Risiko	Eintrittswahrscheinlichkeit	Schadensschwere	Bewertung
DSFA-R-01	Diskriminierende Benachteiligung wegen unbalancierter Trainingsdaten	Mittel	Hoch	Hochrisiko

Risiko-ID	Risiko	Eintrittswahrscheinlichkeit	Schadensschwere	Bewertung
DSFA-R-02	Verarbeitung besonderer Kategorien (Art. 9 DSGVO) ohne Rechtsgrundlage	Niedrig/Mittel	Hoch	Hochrisiko
DSFA-R-03	Verlust der Vertraulichkeit (Cyberangriff)	Niedrig	Hoch	Hochrisiko
DSFA-R-04	Fehlerhafte automatisierte Verarbeitung mit faktischer Ablehnungswirkung (Art. 22 DSGVO Beruehrung)	Mittel	Hoch	Hochrisiko
DSFA-R-05	Mangelnde Betroffenenrechte (Auskunft, Loeschung, Widerspruch)	Mittel	Mittel	Erhebliches Risiko
DSFA-R-06	Unzureichende Information ueber den KI-Einsatz (Art. 13/14 DSGVO + Art. 13/26 KI-VO)	Mittel	Mittel	Erhebliches Risiko
DSFA-R-07	Falsche Aufbewahrungsdauern	Niedrig	Mittel	Erhebliches Risiko
DSFA-R-08	Verkettung mit anderen HR-Systemen (Profilbildung)	Mittel	Mittel	Erhebliches Risiko
DSFA-R-09	Schlechte oder ausschliessende Wirkung bei Nicht-Muttersprachlern und nicht-linearen Karriereverlaeufen	Mittel-Hoch	Hoch	Hochrisiko

3. Massnahmen zur Risikominderung

3.1 Technisch

- EU-Hosting bei MedData Hosting GmbH (Auftragsverarbeiter, AVV vorhanden).
- Verschlüsselung in transit (TLS 1.3) und at rest (AES-256).
- MFA fuer Recruiter und Administratoren.
- Pen-Test im Q2/2026 (durchgefuehrt 18.04.2026, Bericht im QMS).
- Maskierung von sensiblen Angaben in Bewerbungsunterlagen (Geburtsdatum, Foto, Religion).

3.2 Organisatorisch

- Bias-Auditbericht mit Ueberpruefung der Trainings- und Validierungsdaten (Lueckenliste Nr. 2 und 3).
- Recruiter-Schulung zu KI-Vorschlaegen mit Verstaendnisfragen (Lueckenliste Nr. 5).
- Verbotsklauseln im Pilotvertrag (keine automatisierte Ablehnung).
- Beschwerdemanagement (Art. 19 KI-VO und Art. 12-22 DSGVO).

3.3 Rechtsgrundlagen Pruefung

- Verarbeitung beruht beim Betreiber (Elbtal Klinikservice gGmbH) auf:
 - Art. 6 Abs. 1 lit. b) DSGVO (Anbahnung des Arbeitsvertrags) und/oder - § 26 Abs. 1 BDSG (Bewerbungsverhaeltnis als beschaefigungsrechtliche Beziehung) - Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO bei zwingender Erforderlichkeit besonderer Kategorien (z.B. Pflegezeugnisse mit Gesundheitsangaben).
- Eine besondere Einwilligung nach Art. 9 Abs. 2 lit. a) DSGVO wird nicht eingeholt; sensible Angaben werden grundsaeztlich maskiert.

4. Konsultation des Datenschutzbeauftragten

Dr. Selma Pesch (DSB der BewerberPilot Score GmbH) hat am 06.05.2026 Stellung genommen:

> "Das Vorhaben ist datenschutzrechtlich begleitbar. Voraussetzung ist: > (1) die abschliessende Bias-Pruefung mit Massnahmen zu DSFA-R-09, > (2) die LexiCore-Nachweise zur EU-Region-Verarbeitung, > (3) die Information der Bewerbenden ueber den KI-Einsatz mit klarer Sprache, > (4) eine wirksame Widerspruchsmoeglichkeit bei Score-Verwendung. > Eine vorherige Konsultation der Aufsichtsbehoerde nach Art. 36 DSGVO ist Stand heute nicht erforderlich, weil die in Ziffer 3 genannten Massnahmen das Restrisiko unter die Schwelle 'hohes Risiko ohne Risikominderung' bringen sollen."

5. Information der Bewerbenden (Art. 13 DSGVO + Art. 26 KI-VO)

Bewerbende erhalten beim Upload folgende Information (Auszug):

> "Ihre Bewerbungsunterlagen werden mit Unterstuetzung eines KI-Systems (BewerberPilot TalentRank) gesichtet. Das System hilft Recruiterinnen und Recruitern, die Reihenfolge der Bearbeitung festzulegen und Qualifikationen sichtbar zu machen. Die Entscheidung ueber Einladung oder Ablehnung trifft eine menschliche Person. Sie haben das Recht, gegen die Verwendung des KI-Systems Widerspruch einzulegen; in diesem Fall wird Ihre Bewerbung ohne KI-Unterstuetzung bearbeitet."

Diese Information ist in 09_eu_konformitaetserklaerung_anhang_v_entwurf.md mit dem Hinweis zur menschlichen Entscheidung konsistent.

6. Verbleibendes Risiko

Selbst nach Umsetzung aller Massnahmen besteht ein **Restrisiko** bei DSFA-R-01 und DSFA-R-09 (diskriminierende Wirkung trotz Bias-Tests). Dieses Risiko ist nicht vollstaendig auszuschliessen. Die Anbieterin und die Betreiberin verpflichten sich:

- Quartalsweise Bias-Berichte (Lueckenliste Nr. 2 und 3).
- Post-Market-Monitoring mit Indikatoren fuer Auswahlquoten je Stellenkategorie und Bewerberprofil.
- Korrektur bei messbaren Diskriminierungseffekten.

7. Entscheidung

Die DSFA kommt zu dem Ergebnis, dass der Pilotbetrieb **nach Schliessung der Lueckenliste** datenschutzrechtlich tragbar ist. Eine vorherige Konsultation der Aufsichtsbehoerde ist nicht erforderlich. Die DSFA wird quartalsweise aktualisiert und nach Pilotabschluss erneut bewertet.

Datei: 13_bias_audit_bericht.md

Bias-Audit-Bericht BewerberPilot TalentRank 2.4

Auftraggeberin: BewerberPilot Score GmbH, Koeln

Auftragnehmerin: FairnessLab GmbH (externe Pruefstelle), Berlin

Auftragsnummer: FL-2026-088

Berichtsstand: v0.4 vom 20.05.2026 (Zwischenbericht)

Bearbeitende: Dr. Hanna Bock-Mertens (Lead), Tom Wilberforce (Statistik), Naomi Wallenstein (Auditmanagement)

Pruefumfang: Score-Modell, Ranking-Modell, GPAI-Zusammenfassung (LexiCore Coordinator v3.1)

Pruefzeitraum: 06.04.2026 bis 18.05.2026

1. Auftragsumfang

FairnessLab GmbH wurde mit der unabhaengigen Auditpruefung des KI-Systems BewerberPilot TalentRank 2.4 auf moegliche diskriminierende Effekte beauftragt. Pruefkriterium ist die Vereinbarkeit mit Art. 10 KI-VO (Daten-Governance) und Art. 15 KI-VO (Robustheit), erweitert um den Diskriminierungsschutz nach §§ 1, 7 AGG sowie Art. 21 GRCh.

2. Methodik

2.1 Datensatze

Datensatz	Umfang	Zweck im Audit	Quelle
D-Train-2024-HR	48.200 Profile	Bias-Identifikation Trainingsdaten	Anbieterin
D-Val-2025-General	12.000 Profile	Validierungsbias	Anbieterin
D-Test-2026-Care	4.800 Profile	Domaenenspezifischer Bias (Klinikbereich)	Anbieterin
D-Adverse-Set	1.200 Profile	Robustheit gegenueber Randfaellen	FairnessLab

Datensatz	Umfang	Zweck im Audit	Quelle
D-Synth-Counterfactual	5.000 Profile	Kontrafaktische Analyse (Surrogatvariablen)	FairnessLab

2.2 Fairnessmetriken

Verwendete Metriken:

1. **Demographic Parity** (gleiche Selektionsraten je Gruppe)
2. **Equal Opportunity** (gleiche True-Positive-Rate je Gruppe)
3. **Predictive Parity** (gleicher positiver Vorhersagewert je Gruppe)
4. **Calibration within Groups** (Kalibrierung der Score-Verteilung je Gruppe)
5. **Counterfactual Fairness** (Score-Stabilität bei Surrogatwechsel)

2.3 Vergleichsgruppen (Surrogat-Identifikation)

Geschlechtsangabe, Religion, Herkunft etc. werden im Modell nicht verarbeitet. Untersuchte **Surrogate**:

- Geschlechtsnahe Vornamen (Distribution nach Statistischem Bundesamt 2020)
- Nicht-lineare Karriereverläufe (Lückenmuster, Wechsel-Quoten, Restart-Phase)
- Sprachmuster (Nicht-Muttersprachlichkeit über stilometrische Marker)
- Pflegeauslandserfahrung (Klinikabschnitte außerhalb DACH)
- Ausbildungsweg (klassisch akademisch vs. Quereinstieg)

3. Ergebnisse

3.1 Quantitative Ergebnisse (Kernzahlen)

Test	Metrik	Ergebnis	Schwelle	Bewertung
Geschlechtsnahe Vornamen (Frauen vs. Männer)	Demographic Parity Difference	0.028 (2.8 Pp.)	<0.05	Beobachten
Geschlechtsnahe Vornamen	Equal Opportunity Difference	0.024	<0.05	Beobachten
Nicht-lineare Karriereverläufe (Brüche >18 Monate)	Selektionsrate -7.4 Pp.	-0.074	<0.05	Massnahme erforderlich
Sprachliche Nicht-Muttersprachlichkeit	Selektionsrate -5.1 Pp.	-0.051	<0.05	Massnahme erforderlich
Pflegeauslandserfahrung	Selektionsrate -3.2 Pp.	-0.032	<0.05	Beobachten
Ausbildungsweg Quereinstieg	Selektionsrate -2.7 Pp.	-0.027	<0.05	Beobachten

3.2 Qualitative Ergebnisse (Erklärmerkmale)

Die Erklärermerkmale des Score-Modells betonen "Berufserfahrung kontinuierlich", "Abschluss klassisch" und "muttersprachliches Anschreiben". Diese Erklärermerkmale sind **unmittelbar Ursache** der quantitativen Effekte bei nicht-linearen Karriereverläufen und Sprachmustern.

3.3 GPAI-Komponente LexiCore Coordinator v3.1

Stichprobenprüfung von 200 Zusammenfassungen (100 deutsch, 100 englisch):

- 84 % der Zusammenfassungen sind sachlich korrekt.
- 11 % enthalten leichte Verzerrungen ("der Kandidat" wo "die Bewerberin" angemessen wäre).
- 5 % enthalten Halluzinationen (z.B. erfundene Studiengänge, falsche Zertifikatsbezeichnungen).
- Quellenanker (Wortlaut-Zitat aus Bewerbungsunterlagen) ist in 73 % der Fälle korrekt zugeordnet.

Eine Modellversion-Spezifikation ("Coordinator v3.1.0" vs. "v3.1.2" vs. "v3.2") wurde von LexiCore Systems Inc. trotz Nachfrage nicht präzisiert. Die Bias-Bewertung der GPAI-Komponente ist daher mit einer Unsicherheit von einer Stufe (vor/nach Modellupdate) zu lesen.

4. Massnahmen

4.1 Sofortige Massnahmen (vor Pilotstart)

Massnahme	Verantwortlich	Frist	Erwartete Wirkung
Featuregewichtung "Karriere-Linearität" reduzieren	ML Lead	21.06.2026	-50 % Effekt bei nicht-linearen Verläufen
Featuregewichtung "Sprachmuster" reduzieren	ML Lead	21.06.2026	-50 % Effekt bei Nicht-Muttersprachlichkeit
Review-Set um 1.500 Profile mit nicht-linearen Verläufen erweitern	Data Governance	14.06.2026	bessere Kalibrierung
LexiCore-Modellversion präzisieren	Vendor Management	07.06.2026	Nachvollziehbarkeit
Quellenanker-Anzeige im UI stärken	UX Team	30.06.2026	weniger Halluzinationswirkung
Halluzinationen-Limit (Modellguardrails) verschärfen	ML Lead	30.06.2026	weniger Falschangaben
Recruiter-Schulung mit Bias-Sensibilisierung	Product Compliance	30.06.2026	menschliche Korrektur

4.2 Begleitende Massnahmen (Pilot)

Massnahme	Verantwortlich	Frist	Erwartete Wirkung
Monatlicher Bias-Bericht Pilot	FairnessLab	erstmalig 31.08.2026	Frueherkennung
Recruiter-Override-Quote im Pilot	Product Compliance	laufend	Indikator Vertrauen/Misstrauen

Massnahme	Verantwortlich	Frist	Erwartete Wirkung
Bewerber-Beschwerden auswerten	Customer Success	laufend	Realfeedback

5. Empfehlung

Der Bias-Auditbericht empfiehlt, die EU-Konformitätserklärung **erst nach Umsetzung** der unter 4.1 genannten sofortigen Massnahmen **und nach Nachweis der Wirkung** in einem Folgeaudit zu unterzeichnen. Eine Pilotfreigabe ist mit den oben genannten begleitenden Massnahmen verantwortbar.

6. Restrisiko und Auditgrenze

- Der Auditbericht stuetzt sich auf die von der Anbieterin bereitgestellten Datensatze. Eine Eigenermittlung von Diskriminierung in der realen Welt ist nicht moeglich.
- Die LexiCore-Modellversion ist nicht abschliessend geklaert; ein zukuenftiges Modellupdate kann die Befunde aendern.
- Die Surrogate sind ueberlappend (z.B. korreliert "Sprachmuster" mit "Pflegeauslandserfahrung"). Eine vollstaendige Entkopplung ist nicht moeglich.

7. Unterzeichnung

Berlin, 20.05.2026

Dr. Hanna Bock-Mertens Lead Auditor, FairnessLab GmbH

Naomi Wallenstein Audit Manager, FairnessLab GmbH

Honorar Zwischenbericht: 18.500 EUR netto. Schlussbericht nach Wirkungspruefung voraussichtlich 14.07.2026; Honorar: 12.000 EUR netto.

Anmerkung der BewerberPilot Score GmbH (Caspar Lintorf, 23.05.2026)

Die Befunde sind in 10_lueckenliste_massnahmenplan.md uebernommen (Nr. 2, 3 und 4). Die Pilotfreigabe wird **nur** ausgesprochen, wenn die Wirkungspruefung bis 06.07.2026 erfolgreich abgeschlossen ist. Eine "Notpilot"-Variante ist nicht vorgesehen.

Datei: 14_konfigurations_logfile_auszug.md

Konfigurations- und Logfile-Auszug BewerberPilot TalentRank 2.4

System: BewerberPilot TalentRank 2.4 (Release Candidate)

Build: BP-TR-2.4-RC-2026-05-28

Hosting: MedData Hosting GmbH, Region EU-Nuernberg, Mandant elbtal-pilot-2026

Zeitraum Auszug: 12.05.2026 00:00 Uhr UTC bis 25.05.2026 23:59 Uhr UTC

Zweck: Nachweis der technischen Konformitaet (Art. 12 KI-VO, Art. 11 i.V.m. Anhang IV KI-VO).

1. Konfigurationsstand (Auszug aus `bp-tr/config/manifest.yaml`)

```
yaml system: name: bp-tr version: 2.4-rc build_id: BP-TR-2.4-RC-2026-05-28 git_tag: bp-tr-v2.4-rc
```

```
runtime: hosting: provider: MedData Hosting GmbH region: EU-DE-Nuernberg tenant: elbtal-pilot-2026
encryption: in_transit: TLS-1.3 at_rest: AES-256-GCM mfa: required-all-roles
```

```
models: extractor: name: bp-extractor version: 2.4.0 type: transformer_ner_finetuned training_data:
D-Train-2024-HR (rev 12) bias_test: passed_with_open_items # vgl. 13_bias_audit_bericht.md
explainability: feature_attribution_v3 ranker: name: bp-ranker version: 2.4.0 type: gradient_boosted_trees
feature_set: feat-set-v8 weights_rev: w-2026-05-18 summarizer: name: lexicore-coordinator version: 3.1 #
praeziser Patch noch offen endpoint: https://eu-dublin.lexicore.example/v1 no_training_clause:
contract-2026-02-14 safety_filters: standard+pii-mask
```

```
bias_controls: feature_blocked: - photo - date_of_birth - religion - marital_status - union_membership -
political_orientation - country_of_origin_explicit feature_masked: - free_text_indicators_sensitive -
care_specific_disabilities
```

```
human_oversight: ui_requires_review: true reject_requires_human: true override_logging: enabled
no_auto_reject: true
```

```
logging: retention_days: upload: 720 scoring: 720 view: 540 decision: 720 override: 720 export: 720
fields_redacted_at_rest: - mfa_secret - api_key - candidate_birth_date
```

2. Wesentliche Konfigurationsentscheidungen

1. **`no_auto_reject: true`** technisch im UI-Code und im Backend doppelt durchgesetzt. Ein Ablehnungsstatus kann nicht ohne menschliche Eingabe gesetzt werden.
2. **Featureblockliste** umfasst alle nach Art. 10 KI-VO besonders kritischen Merkmale. Eine Liste der maskierten Merkmale wird quartalsweise gereviewt.
3. **GPAI-Endpoint Dublin EU-Region.** Keine Datenuebermittlung in Drittlaender, ueber EU-Region-Endpoint vertraglich abgesichert.
4. **MFA-required-all-roles:** kein Recruiter, kein Admin und kein Auditor kann ohne MFA arbeiten.

3. Logfile-Auszug (typische Eintraege, anonymisiert)

```
` [2026-05-12 09:14:22 UTC] INFO user=recruiter-23 action=login
tenant=elbtal-pilot-2026 ip=hash:8a... mfa=true [2026-05-12 09:18:01 UTC] INFO
user=recruiter-23 action=open_application app_id=APP-2026-04-1102 [2026-05-12
09:18:09 UTC] INFO user=recruiter-23 action=view_score app_id=APP-2026-04-1102
score=78 must_flag=PASS
reason_codes="career_continuity,language_german_native,medical_certificate"
[2026-05-12 09:18:34 UTC] INFO user=recruiter-23 action=mark_invitation
app_id=APP-2026-04-1102 [2026-05-12 09:23:55 UTC] INFO user=recruiter-23
action=view_score app_id=APP-2026-04-1118 score=41 must_flag=PASS
reason_codes="career_continuity,language_proficient_b2" [2026-05-12 09:24:18
UTC] WARN user=recruiter-23 action=attempt_reject app_id=APP-2026-04-1118
blocked_reason="reject_requires_human_text_min_15_chars" [2026-05-12 09:24:51
UTC] INFO user=recruiter-23 action=reject app_id=APP-2026-04-1118
```

reason_text="trotz fachlicher Eignung kein freier Slot im Cluster Pflege ab 1.8." [2026-05-12 09:25:02 UTC] INFO override.captured=true
app_id=APP-2026-04-1118 override_reason="recruiter ablehnt trotz score-mid" [2026-05-12 11:02:09 UTC] INFO user=admin-elbtal action=consent_received
app_id=APP-2026-04-1118 candidate_consent_ai_processing=opted_in [2026-05-12 12:14:48 UTC] ALERT pmm_check id=monthly_acceptance_rate cluster=Pflege rate=0.18 baseline=0.22 status=under_threshold action=manual_review
[2026-05-13 08:00:00 UTC] INFO nightly.bias_check status=clean drift=0.011 reference_window=last_30d [2026-05-13 14:33:11 UTC] WARN summarizer.fallback applied app_id=APP-2026-04-1209 reason="lexicore_timeout" fallback=local_summary [2026-05-13 14:33:11 UTC] INFO summarizer.flag candidate_id=hash:c2... reason="multiple_languages_detected" actions=use_german [2026-05-13 16:22:18 UTC] ERROR job=export_for_admin job_id=EX-2026-05-13-0001 status=failed reason="missing_consent_for_export" [2026-05-14 09:00:01 UTC] INFO system.config_change actor=devops author=tim.lange field=ranker.weights_rev old=w-2026-05-11 new=w-2026-05-18 motivation="hotfix-bias-feedback-from-fairnesslab" [2026-05-14 09:00:01 UTC] INFO versions.deployed extractor=2.4.0 ranker=2.4.0 weights_rev=w-2026-05-18 summarizer=lexicore-coordinator@v3.1 [2026-05-14 09:05:11 UTC] INFO compliance.flag fairnesslab_recommendation_id=FL-2026-088-R2 status=accepted [2026-05-16 11:42:55 UTC] INFO candidate_complaint_filed complaint_id=COMP-2026-0411 channel=web_form status=open [2026-05-18 19:11:02 UTC] WARN pmm_check id=monthly_acceptance_rate cluster=IT rate=0.31 baseline=0.27 status=above_threshold action=no_action_required note="positive_drift" [2026-05-20 07:31:00 UTC] INFO audit.export FairnessLab id=FL-2026-088 status=delivered [2026-05-22 12:00:00 UTC] INFO weekly.bias_metric_summary delivered_to=compliance@bewerberpilot.example [2026-05-23 10:18:45 UTC] WARN gpai.response.flag app_id=APP-2026-05-0822 issue="possible_hallucination_education" action=request_human_review [2026-05-24 09:14:12 UTC] INFO recruiter_override_rate weekly=0.118 baseline=0.090 status=elevated review_due=2026-05-31 [2026-05-25 17:00:00 UTC] INFO readiness.gate id=gate_2_bias status=open blocker_id=FL-2026-088-R2 ``

4. Auffaelligkeiten und Hinweise

4.1 Ablehnungs-Override

Der Logeintrag [2026-05-12 09:24:18 UTC] WARN user=recruiter-23 action=attempt_reject app_id=APP-2026-04-1118 blocked_reason="reject_requires_human_text_min_15_chars" zeigt, dass das System eine Ablehnung **erst** zulaesst, wenn der Recruiter eine handschriftliche Begrueundung von mindestens 15 Zeichen eingibt. Dies entspricht dem Konzept "menschliche Aufsicht" gemaess Art. 14 KI-VO.

4.2 PMM-Alert

Der ALERT-Eintrag am 12.05.2026 zur "Pflege-Acceptance-Rate" (0.18 unter Baseline 0.22) loest einen Manual-Review aus. Dieser ist im PMM-Plan vorgesehen (TD-12).

4.3 LexiCore Fallback

Der WARN-Eintrag am 13.05.2026 zeigt, dass das System bei LexiCore-Timeouts auf ein lokales Modell zurueckgreift. Diese Fallback-Logik ist im Konfigurations-Manifest dokumentiert und im UI sichtbar.

4.4 GPAI-Hallucination-Flag

Der WARN-Eintrag am 23.05.2026 zeigt, dass eine GPAI-Zusammenfassung als "moegliche Halluzination zu Bildungsangaben" markiert wurde und das System manuelle Pruefung anfordert. Dies entspricht den Massnahmen aus dem Bias-Auditbericht (vgl. 13_bias_audit_bericht.md, Ziffer 4.1).

4.5 Override-Rate eskaliert

Am 24.05.2026 wird eine wachsende Recruiter-Override-Rate (0.118 vs. Baseline 0.090) erfasst. Dieser Wert ist im Pilot relevant; ein Review ist fuer den 31.05.2026 angesetzt.

4.6 Readiness-Gate offen

Am 25.05.2026 zeigt das Readiness-Gate "gate_2_bias" als "open" wegen FairnessLab-Empfehlung FL-2026-088-R2. Dies blockiert eine Pilotfreigabe vor Schliessung der Massnahmen.

5. Konsistenz mit anderen Aktendokumenten

- **04_daten_governance_bias_test_art_10.md:** Bias-Test-Beobachten-Schwellen sind im Log ueberprueft.
- **06_human_oversight_logging_art_12_14.md:** Logging-Spezifikation v1.1 ist im Konfigurations-Manifest umgesetzt.
- **10_lueckenliste_massnahmenplan.md:** Luecken Nr. 1 bis 9 sind im Log nachweisbar oder fehlen (Nr. 5 Human-Oversight-Test ist noch offen).
- **13_bias_audit_bericht.md:** Empfehlungen sind im System als "FairnessLab recommendation_id" abrufbar.

6. Aufbewahrung

Die Logdateien werden gemaess Konfiguration `logging.retention_days` zwischen 540 und 720 Tagen aufbewahrt. Ein vollstaendiger Auszug fuer den Pilotzeitraum wird der Pilotkundin auf Anfrage uebergeben.

7. Signatur

Tim Lange (DevOps Lead, BewerberPilot Score GmbH), 26.05.2026

Dr. Caspar Lintorf (Compliance Officer), 26.05.2026 (Pruefvermerk: Auszug freigegeben fuer interne Verwendung)

Datei: 15_bewerber_beschwerde.md

Bewerber-Beschwerde COMP-2026-0411

Beschwerde-ID: COMP-2026-0411

Eingang: Sonntag, 16.05.2026, 21:18 Uhr ueber das Bewerberbeschwerdeformular auf der Internetseite der BewerberPilot Score GmbH

Eingangsbestaetigung: automatisch um 21:18 Uhr; menschliche Erstantwort durch Customer Success Team (Hannah Erdmann) am Montag 17.05.2026, 09:42 Uhr

Beschwerdefuehrerin: Bewerberin Frau Sahra Damou (Pseudonym wegen Vertraulichkeit; tatsaechlicher Name in der Akte hinterlegt)

Bezug zu Bewerbung: APP-2026-04-1118 (Pflege-Stelle Cluster B, Elbtal Klinikservice gGmbH)

Datum Bewerbung: 04.04.2026

Datum Ablehnung: 12.05.2026 (Recruiter-23, Reasontext: "trotz fachlicher Eignung kein freier Slot im Cluster Pflege ab 1.8.")

1. Inhalt der Beschwerde (woertlich, anonymisiert)

> "Sehr geehrte Damen und Herren, > > ich habe mich am 4. April 2026 bei der Elbtal Klinikservice gGmbH ueber Ihre Plattform fuer eine Pflegestelle beworben. Am 12. Mai habe ich eine Ablehnungs-E-Mail bekommen. In der Mail steht, mein Profil sei mit Hilfe eines KI-Systems geprueft worden. Bitte teilen Sie mir mit: > > 1. Auf welcher Datengrundlage hat das KI-System mich bewertet? > 2. Welche Note (Score) habe ich bekommen? > 3. Welche Merkmale meiner Bewerbung haben dazu gefuehrt, dass ich abgelehnt wurde? > 4. Hat die Tatsache, dass ich in den letzten drei Jahren in einer Klinik in Beirut gearbeitet habe und nicht in einer deutschen Klinik, eine Rolle gespielt? > 5. Hat die Tatsache, dass mein Anschreiben in Deutsch geschrieben ist, aber mit dem Stil einer Person, die Deutsch als Fremdsprache erlernt hat, eine Rolle gespielt? > 6. Wuerde meine Bewerbung anders bewertet, wenn das KI-System nicht zum Einsatz gekommen waere? > > Ich bin in Deutschland qualifiziert (Anerkennungsbescheid des Sozialministeriums Sachsen vom 14.10.2024). Ich habe alle Sprachzeugnisse vorgelegt (DSH-2, Pflegefachsprache C1). Ich wurde abgelehnt mit der Begruendung, es gebe 'keinen freien Slot'. Das ist seltsam, weil dieselbe Stelle eine Woche spaeter erneut ausgeschrieben war. > > Ich bitte Sie um eine Antwort innerhalb eines Monats nach Art. 15 DSGVO und um eine Erklaerung nach den Vorschriften der KI-Verordnung. Wenn meine Bewerbung wegen meiner Auslandserfahrung oder meines Sprachstils nachteilig behandelt wurde, behalte ich mir vor, eine Beschwerde bei der Landesdatenschutzbeauftragten Sachsen und bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einzulegen. > > Mit freundlichen Gruessen > Sahra Damou (Name pseudonymisiert)"

2. Erstantwort an die Bewerberin (versandt am 17.05.2026, 09:42 Uhr)

> "Sehr geehrte Frau Damou, > > vielen Dank fuer Ihre Anfrage. Wir bestaetigen den Eingang Ihrer Beschwerde unter der Vorgangsnummer COMP-2026-0411. Wir werden Ihre Anfrage gemaess Art. 15 DSGVO und Art. 19 KI-VO innerhalb eines Monats nach Eingang beantworten, das ist bis spaetestens 16.06.2026. > > Bitte beachten Sie, dass: > > 1. Die BewerberPilot Score GmbH ist Anbieterin des KI-Systems. Die Bewerbungsentscheidung in Ihrem Fall hat die Elbtal Klinikservice gGmbH getroffen. Wir werden Ihre Anfrage gemeinsam mit der Elbtal Klinikservice gGmbH bearbeiten. > 2. Die Antwort umfasst Score, Erklaermerkmale und (soweit verfuegbar) die menschliche Begruendung des Recruiters. > 3. Sie koennen unter folgendem Link eine Anonymisierung Ihres Falls fuer die Nutzung in unserer Bias-Pruefung beantragen. > > Mit freundlichen Gruessen > Hannah Erdmann > Customer Success Manager > BewerberPilot Score GmbH"

3. Interne Pruefung des Vorgangs (vorlaeufig)

3.1 Score und Erklaermerkmale (laut Logfile-Auszug)

Feld	Wert	Bemerkung
Score	41	Mittelfeld, nicht in Top-20
Muss-Kriterium-Flag	PASS	qualifikatorisch erfuehlt
Reason Codes	career_continuity, language_proficient_b2	nicht: "Auslandserfahrung negativ"

Die "career_continuity" wird als Erklaermerkmal angezeigt. Die Bewerberin hat einen nicht-linearen Verlauf (zwei Jahre Beirut-Klinik, davor Aachen) — das ist im Kontext des Bias-Audits (vgl.

13_bias_audit_bericht.md) als **kritisches Merkmal** markiert.

Die Reason-Codes "language_proficient_b2" statt "language_german_native" weist auf die Sprachmuster-Erkennung hin. Frau Damou hat einen Sprachstil, der von der Mustermenge "Muttersprache Deutsch" abweicht.

3.2 Recruiter-Entscheidung

Recruiter-23 hat die Ablehnung mit dem Text "trotz fachlicher Eignung kein freier Slot im Cluster Pflege ab 1.8." begründet. Diese Begründung ist:

- Sachlich auf "kein freier Slot" gestützt.
- Aber: Dieselbe Stelle ist eine Woche später (19.05.2026) erneut ausgeschrieben worden. Das ist im Logfile **nicht** ersichtlich, aber durch externe Recherche nachprüfbar.

3.3 Bias-Bezug

Frau Damou fällt in **zwei** Cluster mit erhöhter Bias-Wahrscheinlichkeit nach dem Bias-Auditbericht:

- "nicht-lineare Karriereverläufe" (-7.4 Pp. Selektionsrate)
- "sprachliche Nicht-Muttersprachlichkeit" (-5.1 Pp.)

Eine Korrektur des Featuregewichts in diesen Bereichen ist im Massnahmenplan vorgesehen (Lueckenliste Nr. 2 und 3, Frist 21.06.2026). Zum Zeitpunkt der Ablehnung (12.05.2026) waren die Massnahmen noch nicht umgesetzt.

3.4 Verfahrensrechtliche Prüfung

- **Art. 15 DSGVO (Auskunftsrecht):** Antwort innerhalb eines Monats vorgesehen.
- **Art. 22 DSGVO (Verbot ausschliesslich automatisierter Entscheidung):** Hier nicht berührt, weil die Entscheidung durch einen Menschen (Recruiter-23) getroffen wurde. Allerdings ist der Einfluss des KI-Vorschlags auf den Recruiter zu untersuchen ("Soft Automation").
- **Art. 19 KI-VO (Beschwerdemöglichkeit):** Das System hat ein Beschwerdeformular, das genutzt wurde. Die Frist nach KI-VO ist gewahrt.
- **AGG:** Prüfung, ob ein Vergleichsmoment besteht (andere Bewerbende mit ähnlicher Qualifikation, aber linearem Karriereweg und deutscher Muttersprache, sind eingeladen worden). Bei Indizien (§ 22 AGG) verschiebt sich die Beweislast.

4. Empfehlung (Customer Success + Compliance)

1. **Innerhalb von zwei Wochen** ausführliche Antwort an Frau Damou mit den in 3.1 genannten Daten, einer Erklärung des Reason-Codes-Konzepts und einem Hinweis auf das laufende Bias-Audit.

2. **Klärung mit Elbtal Klinikservice gGmbH:**

- Warum wurde die Stelle erneut ausgeschrieben? - Wurde Frau Damou aus einem anderen Grund abgelehnt, als der Recruiter angegeben hat? - Wer hat die Ablehnung intern freigegeben?

3. **Anbieterseitige Reaktion:**

- Bewerbung als Use-Case in das Bias-Reviewset aufnehmen (mit Einwilligung Frau Damous). - Featuregewichte vor Pilotbeginn anpassen (Lueckenliste Nr. 2 und 3, Frist 21.06.2026). - Recruiter-23 in der Schulung 31.05.2026 über den Vorfall briefen.

4. **Beobachtung:** Wenn Frau Damou Beschwerde bei der Landesdatenschutzbeauftragten Sachsen einlegt, ist der Vorgang eskalationspflichtig im Sinne von Art. 73 KI-VO (Meldung schwerwiegender Vorfälle, sofern qualifizierter Vorfall vorliegt).

5. Akten- und Datenflusshinweis

- Frau Damous Bewerbungsunterlagen sind im Pilotsystem in pseudonymisierter Form gespeichert; Aufbewahrung 24 Monate, Löschung 12.05.2028.
- Der Beschwerdevorgang COMP-2026-0411 ist Bestandteil des Compliance-Registers.
- Eine Kopie der Beschwerde wird an die Betreiberin (Elbtal Klinikservice gGmbH) ueber den Compliance-Channel weitergeleitet.
- Die Anbieterin koordiniert die Antwort an Frau Damou nur, soweit Auskunft zu Score und Erklärungsmerkmalen gebeten wird; die "Warum-nicht-eingestellt-Antwort" trifft die Betreiberin.

6. Vorläufige Wertung Compliance

Die Beschwerde Frau Damous ist **berechtigt** in dem Sinn, dass sie ein laufendes Bias-Problem im System sichtbar macht. Eine gerichtsfeste Diskriminierung ist daraus noch nicht ableitbar; die Wahrscheinlichkeit, dass das KI-System den Score negativ beeinflusst hat, ist aber konkret und sollte zu einer (a) reaktiven Korrektur fuer Frau Damou (nochmalige Prüfung der Bewerbung durch einen anderen Recruiter ohne KI-Score) und (b) proaktiven Massnahme im Pilotbetrieb fuehren.

7. Zeitlinie

- 16.05.2026 21:18 Uhr: Beschwerde eingegangen.
- 17.05.2026 09:42 Uhr: Erstantwort versendet.
- 21.05.2026: Koordinatorgespräch mit Elbtal Klinikservice gGmbH (Frau Yann, Personalleitung).
- 23.05.2026: Bias-Auditbericht v0.4 als Bezugsdokument geprüft.
- 26.05.2026: Compliance-Vorgangsnotiz in die Akte aufgenommen.
- **Bis 16.06.2026:** Ausführliche Antwort an Frau Damou (Art. 15 DSGVO-Frist).
- **Bis 21.06.2026:** Featuregewichts-Anpassungen umgesetzt (Lueckenliste).
- **Bis 06.07.2026:** Bias-Wirkungsbestätigung FairnessLab.