NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/.

Die Warteschlange hat einen Grund: Agentische KI und No-Code-Bereitstellung im Personalwesen

Heather Grizzle · July 3, 2025

Ein KI-Agent, der Lebensläufe prüft, ohne dass ein Mensch die Ausschlüsse überprüft, ist das Paradebeispiel eines automatisierten Beschäftigungsentscheidungstools, kein Randfall.

Inhalt

1. Der Fähigkeitsanspruch ist weitgehend berechtigt
2. Was Autonomie an der rechtlichen Position verändert
3. Wo der Stimmungsagent tatsächlich steht
4. Der Agent, der wirklich unbedenklich ist
5. Governance-Implikationen
6. Quellen

Der Fähigkeitsanspruch ist weitgehend berechtigt

Das operative Argument für agentische Systeme in der Personalarbeit bedarf kaum einer Verteidigung. Ein System, das einen mehrstufigen Arbeitsablauf ausführt, ohne dass ein Mensch jeden Schritt initiiert, unterscheidet sich bedeutsam von einer Regel-Engine, und dieser Unterschied ist nicht rhetorisch. Onboarding-Abläufe, Dokumentenverteilung, Terminplanung, Statuskommunikation und Zugriffsvergabe eignen sich tatsächlich gut für eine autonome Ausführung, und Organisationen, die diese automatisieren, gewinnen Kapazitäten zurück, die nie sinnvoll genutzt wurden.

Die No-Code-Entwicklungsumgebung ist ebenfalls eine echte Veränderung und keine Marketing-Behauptung. Personalverantwortliche verstehen den Beschäftigungszyklus auf eine Weise, wie es Engineering-Teams, die gegen ein Anforderungsdokument ent-

wickeln, nicht können, und Konfigurationswerkzeuge, die die Gestaltung in die Hände derer legen, die den Prozess verstehen, werden bessere Prozesse hervorbringen.

Keine der beiden Beobachtungen ist hier strittig. Strittig ist die daraus üblicherweise gezogene Schlussfolgerung, dass Personalfunktionen, weil sie nun autonome Systeme ohne technische Vermittlung einsetzen können, dies auch tun sollten. Diese Schlussfolgerung behandelt den technischen Mittler als Engpass. Richtiger verstanden ist er eine Kontrolle, und Organisationen, die ihn entfernen, ohne zu ersetzen, was er geleistet hat, haben ihre Abläufe nicht beschleunigt. Sie haben eine Reihe von Entscheidungen in eine Funktion verlagert, die nicht dafür ausgestattet wurde, sie zu treffen.

Was Autonomie an der rechtlichen Position verändert

Der entscheidende Unterschied liegt nicht zwischen Automatisierung und Handlungsfähigkeit. Er liegt zwischen Systemen, deren Ausgaben eine Entscheidung über eine Person beeinflussen, und Systemen, deren Ausgaben das nicht tun, und agentische Architekturen neigen dazu, Systeme über diese Grenze zu bewegen, ohne dass jemand den Grenzübertritt bemerkt.

Man betrachte den Recruiting-Agenten am oberen Ende des Trichters, der zur Standardillustration dieser Kategorie geworden ist. Er filtert Bewerbungen nach angegebenen Qualifikationen, führt Vorauswahlgespräche durch, kommuniziert den Status an Kandidaten und plant Interviews mit denjenigen, die er weiterleitet. Der Nutzen wird typischerweise so formuliert: Einstellende Führungskräfte interagieren jetzt nur noch mit vorgeprüften Kandidaten. Diese Formulierung beschreibt die Compliance-Exposition präzise, wenn auch nicht absichtlich. Wenn einstellende Führungskräfte nur Überlebende sehen, dann hat niemand die ausgeschlossene Gruppe überprüft, und der Ausschluss ist vollständig dem System zuzuschreiben.

New York City's Local Law 144 reaches automated employment decision tools used to substantially assist or replace discretionary decision-making, and requires an independent bias audit conducted within the preceding year, public posting of the audit summary, and advance notice to candidates. A screening agent operating without human review of exclusions is not at the margin of that defi-

Wenn einstellende Führungskräfte nur Überlebende sehen, dann hat niemand die ausgeschlossene Grup-

nition. It is the paradigm case. Illinois HB 3773, effective January 2026, will require notice whenever artificial intelligence is used in recruitment or hiring decisions and will make discriminatory effects actionable under the Human Rights Act, with the notice obligation attaching to use rather than to outcome. Colorado's statute, presently scheduled for early 2026 though subject to active amendment pressure, identifies employment decisions as consequential decisions and imposes deployer obligations. Annex III of the EU Artificial Intelligence Act designates employment systems as high risk, with obligations scheduled from August 2026.

pe überprüft, und der Ausschluss ist vollständig dem System zuzuschreiben.

Keines dieser Regelwerke enthält eine Ausnahme für Systeme, die die Organisation selbst gebaut hat. Die Pflichten knüpfen am Betreiber an. Eine Organisation, die ein Screening-Werkzeug von einem Anbieter erwirbt, erhält zumindest einen Vertrag, eine Sicherheitsprüfung des Anbieters und in vielen Fällen Prüfungsdokumentation, die der Anbieter für andere Kunden erstellt hat. Eine Organisation, die dieselbe Funktionalität aus einem No-Code-Baukasten zusammenstellt, erhält keines dieser Artefakte und unterliegt denselben Pflichten.

Das ist der konkrete Sinn, in dem die Warteschlange eine Kontrolle war. Technische Aufnahmeprozesse sind der Ort, an dem Datenschutz-Folgenabschätzungen ausgelöst werden, an dem die Anbieterrisikoprüfung stattfindet, an dem Aufbewahrungs- und Exportanforderungen festgelegt werden, und an dem jemand fragt, was das System mit personenbezogenen Daten macht. Diese Funktionen waren keine Merkmale der Warteschlange. Sie waren ihr Zweck. Das Entfernen der Warteschlange entfernt sie, und die Pflichten, zu deren Erfüllung sie dienten, bleiben bestehen.

Wo der Stimmungsagent tatsächlich steht

Der Engagement-Überwachungsagent, der Pulsbefragungen verwaltet, die Stimmung der Antworten analysiert und die Führung alarmiert, wenn die Moral innerhalb einer Abteilung sinkt, verdient eine sorgfältigere Behandlung, als ihm gewöhnlich zuteil wird, weil das Risiko häufig falsch identifiziert wird.

It is worth stating plainly that text-based sentiment analysis of survey responses is not prohibited under the European Union's ban on workplace emotion recognition. The prohibition in Article 5(1)(f) is tied to the Act's definition of an emotion recognition

system, which requires inference from biometric data, and the Commission's guidelines on prohibited practices state that a system inferring emotions from written text is not based on biometric data and falls outside the prohibition's scope. Organizations advised otherwise have been advised imprecisely.

> **MODALITÄT, NICHT FUNKTION**
>
> Der Anwendungsbereich ändert sich mit der Modalität und nicht mit der Funktion: Eine schriftliche Pulsbefragung fällt außerhalb des Verbots, während Sprache, aufgezeichnete Besprechungen oder Videoeingaben sie in den Anwendungsbereich bringen.

Der Anwendungsbereich ändert sich mit der Modalität und nicht mit der Funktion. Wird die Pulsbefragung per Sprache durchgeführt, oder stammt das Engagement-Signal aus aufgezeichneten Besprechungen, Videointerviews oder einer anderen Eingabe, aus der stimmliche oder mimische Merkmale analysiert werden können, handelt es sich um eine Schlussfolgerung aus biometrischen Daten, und das Verbot greift. Es greift als Verbot und nicht als Hochrisikoeinstufung, was bedeutet, dass es durch Dokumentation nicht behebbar ist. Organisationen, die die Stimmungsanalysefähigkeit von schriftlichen Umfragen auf Besprechungsanalysen ausweiten, überschreiten eine Grenze, von deren Existenz sie möglicherweise nichts wissen, und diese Ausweitung ist genau die Art von schrittweiser Umfangserweiterung, die der agentische Einsatz begünstigt.

Die Exposition, die der textbasierten Version tatsächlich anhaftet, ist inländischer Natur und eigenständig. Zwei Merkmale der Gestaltung erzeugen sie. Das erste ist die Deanonymisierung durch Granularität: Ein Hinweis, dass die Moral innerhalb einer namentlich genannten Abteilung gesunken ist, ist in einer Abteilung bescheidener Größe funktional identifizierbar, und er wird an die Führung dieser Abteilung übermittelt. Engagement-Instrumente beruhen auf einer Vertraulichkeitszusage, und ein System, das Stimmungsergebnisse an die Führungskräfte weiterleitet, deren Verhalten bewertet wird, hat diese Zusage zurückgezogen, ohne den Rückzug offenzulegen. Das zweite ist, dass automatisierte Überwachung, die kollektive Unzufriedenheit von Beschäftigten erkennt und eskaliert, in dem Bereich operiert, den Section 7 des National Labor Relations Act schützt. Die Überwachung geschützter gemeinsamer Aktivitäten ist eine unlautere Arbeitspraxis, und dieser gesetzliche Grundsatz hängt nicht von

der Durchsetzungshaltung eines bestimmten General Counsel ab, die sich verschoben hat und wieder verschieben wird. Eine Organisation, die ein System gebaut hat, um aufkommende kollektive Beschwerden zu erkennen und an das Management weiterzuleiten, hat etwas gebaut, das sie von einem Rechtsbeistand prüfen lassen sollte, bevor es läuft.

Der Agent, der wirklich unbedenklich ist

Nicht jeder agentische Einsatz weist dieses Profil auf, und die Unterscheidung lohnt sich, weil es die Unterscheidung ist, die Organisationen anwenden sollten.

Der Onboarding-Agent, der Materialien verteilt, Schulungen zuweist und deren Abschluss verfolgt und nach Annahme eines Angebots den Systemzugang bereitstellt, trifft keine Bewertung über irgendeine Person. Die Beschäftigungsentscheidung wurde bereits getroffen. Der Agent führt die daraus folgende Logistik aus. Es gibt keine Rangordnung, keine Bewertung, keinen Ausschluss und keine Schlussfolgerung über die Einzelperson. Er liegt außerhalb jedes der oben diskutierten Regelwerke, und eine Organisation, die ihn einsetzt, hat Verwaltung und nicht Beurteilung automatisiert.

Die Lehre ist nicht, dass agentische Systeme gefährlich sind. Sie ist, dass die Kategorie Systeme mit völlig unterschiedlichen regulatorischen Profilen umfasst und dass das Profil davon bestimmt wird, ob das System Menschen bewertet oder ihnen dient. Diese Frage lässt sich pro System in einem Satz beantworten, von jemandem, der weiß, sie zu stellen, im Moment der Gestaltung. Sie wird erheblich schwerer zu beantworten, achtzehn Monate später, über ein Portfolio von Agenten hinweg, die einzelne Teams gebaut haben und die niemand katalogisiert hat.

Governance-Implikationen

Die praktische Empfehlung lautet, dass der Einsatz von No-Code-Agenten eine leichtgewichtige Aufnahmekontrolle erfordert, gerade weil er die schwergewichtige entfernt hat, und dass diese Kontrolle so schnell gestaltet sein sollte, dass sie nicht selbst umgangen wird.

A single screening question is sufficient for the majority of cases. Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment? Agents answering no proceed. Agents answering yes enter a defined path: coverage determination against applicable juris-

dictions, notice requirements identified, audit obligation established, human review point specified, and an owner recorded. The path should be measured in days rather than weeks, because a control that reinstates the delay it replaced will be evaded exactly as the original was.

Prüffrage
Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment?

→ **Entscheidung über eine Person?**

Entscheidung über eine Person?

Ja → Definierter Pfad **Nein → Fortfahren**

Fortfahren
Agenten, deren Antwort Nein lautet, können fortfahren.

Festgelegter Ablauf
Feststellung der Abdeckung gegenüber den geltenden Rechtsordnungen, Identifizierung der Benachrichtigungspflichten, Festlegung der Prüfpflicht, Festlegung des Punkts für menschliche Überprüfung und Erfassung eines Verantwortlichen.

Organizations should also maintain a register of deployed agents, for the unglamorous reason that they will otherwise not have one. The distributed configurability that makes these platforms valuable also means no central function holds an inventory, and an organization that cannot enumerate its automated decision systems cannot determine its obligations under any of the regimes described above. The register is not a governance artefact in the abstract. It is the precondition for answering a regulator's first question.

Finally, organizations should attend to what these systems record. Agentic platforms log their own execution, and those logs are discoverable. An agent that excluded four hundred applicants has created a detailed record of the basis on which it did so, held

by the organization, produced by the organization, and available to anyone who asks for it in litigation. That record is either the organization's best evidence or its worst, and which one it is was determined at configuration by someone who was not thinking about it.

Die Prämisse, dass Personalfunktionen ihre eigene Technologie kontrollieren sollten, ist richtig. Kontrolle schließt die damit verbundenen Pflichten ein.

Quellen

Verordnung (EU) 2024/1689, Artikel 3 Nummer 39, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f und Anhang III Nummer 4; Europäische Kommission, *Leitlinien zu verbotenen Praktiken im Bereich der künstlichen Intelligenz*, Februar 2025.

New York City Administrative Code § 20-870 ff. (Local Law 144 von 2021).

Illinois House Bill 3773, 103. General Assembly (2024), zur Änderung des Illinois Human Rights Act, in Kraft ab 1. Januar 2026.

Colorado Senate Bill 24-205 (2024).

National Labor Relations Act § 7, 29 U.S.C. § 157; § 8(a)(1), 29 U.S.C. § 158(a)(1).

Novara Consulting Group, „The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance“, Mai 2025.

* * *

Haftungsausschluss.
Novara Consulting Group bietet Governance- und Beschaffungsberatung für den institutionellen Einsatz künstlicher Intelligenz und für Compliance-Infrastruktur im Personalbereich. Dieser Artikel ist analytischer Natur und stellt keine Rechtsberatung dar.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Zitierweise

Grizzle, H. M. (2025, July 3). Die Warteschlange hat einen Grund: Agentische KI und No-Code-Bereitstellung im Personalwesen. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/de/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/