

Umfrage zur Automatisierung in der Personalarbeit



Ethikbeirat HR-Tech

September 2021

Auswertung Umfrage – Executive Summary



Die zentralen Ergebnisse der Umfrage auf einen Blick

PersonalerInnen sind grundsätzlich „technikbegeistert“ und befürworten Einsatz von Technologie.

Der Einsatz von Technologie im HR Management ist auf dem Vormarsch. Etwa 30 % haben schon, pilotieren oder planen Lösungen. Eine schnelle Verbreitung ist zu erwarten.

Generell sind Regelungen zum Technologieeinsatz nicht breit bekannt. Nur eine Minderheit der Befragten wenden sie tatsächlich in den Organisationen an. Weitere Aufklärung tut not.

80-96 % der Befragten halten die Fragestellungen der Richtlinien für relevant. Praxisrückkopplung basiert auf der breiten Verankerung des Beirats in der HR-Welt sowie intensiver Konsultationsphase und fortlaufender Kommunikation.

Die Formulierungen der Richtlinien des Ethikbeirats HR-Tech finden sehr hohe Zustimmung, zwischen 75 und 87 % halten sie für „genau richtig“ eingestuft.

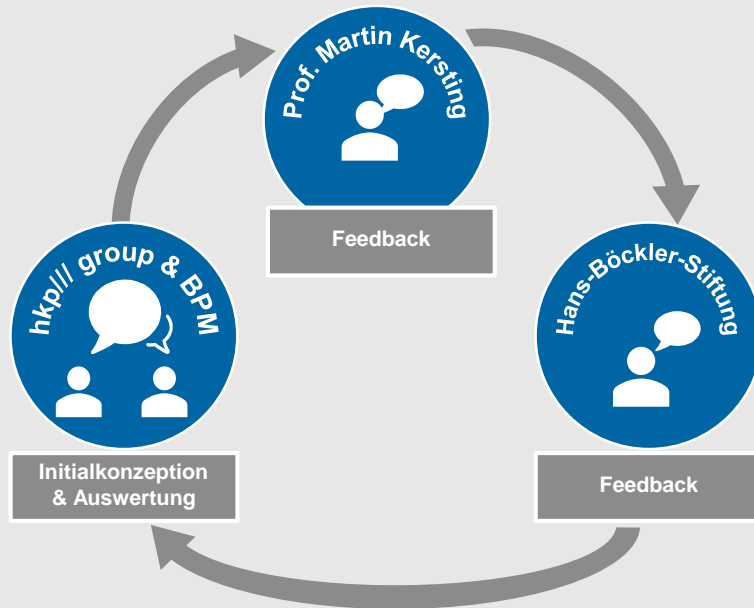
Beachtung der Richtlinien: Datenschutz bereits zunehmend verankert, an eher technologischen Fragestellungen muss noch gearbeitet werden.

Vorgehensweise und Aufbau der Umfrage



Eckdaten zur gemeinsamen Umfrage von BPM & Ethikbeirat HR-Tech

- Online-Fragebogen mit aktuell 314 TeilnehmerInnen.*
- Befragungszeitraum: 05.07.-18.08. 2021
- Die Umfrage wurde in einer mehrwöchigen Konzeptionsphase durch Mitwirken unterschiedlicher Akteure erstellt:



* Die Befragung wird noch weiter fortgeführt

Frageblock Metadaten:

- Organisationsform
- Organisationsgröße
- Organisationsbranche
- Abteilung / Führungsverantwortung
- Regionaler Blickwinkel auf KI / Technologie

Frageblock mit acht konkreten Anwendungsbeispielen:

- Welche der Anwendungsbeispiele sind bereits im Einsatz?
- Verbessert der Einsatz die Personalarbeit?
- Aufklärung über Funktionsweise vor Einsatz?
- Wurden vor dem Einsatz Tests durchgeführt?
- Wurden vor dem Einsatz die relevanten Kompetenzen vermittelt?
- Wurden Sachverständige vor dem Einsatz hinzugezogen?
- Zertifizierungen von Technologien

Frageblock KI und Richtlinien bzw. gesetzliche Regelungen

- Stimmungslage zu Richtlinien / gesetzlichen Regelungen
- Welche Richtlinien / Regeln / Strategien sind bekannt?
- Eigene Grundsätze / Richtlinien formuliert?
- Abfrage zu den Richtlinien des Ethikbeirats HR-Tech
- Kontrollinstanzen zur Einhaltung der Grundsätze

Bei allen Fragen gab es die Möglichkeit, die Frage zu überspringen. Die gezeigten Ergebnisse basieren immer auf den konkret getroffenen Angaben.

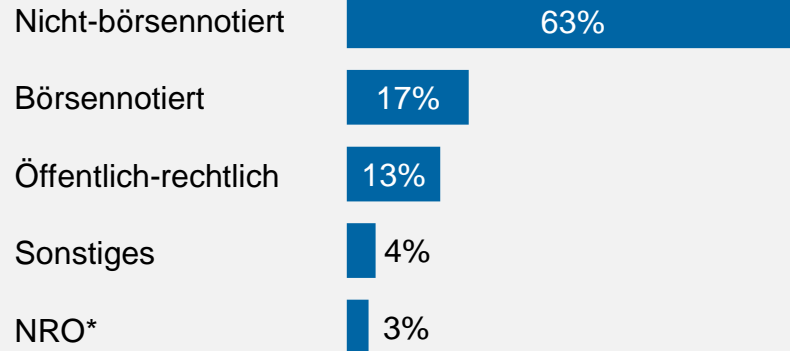


Frageblock zu Metadaten



Wer waren die Teilnehmer an der Umfrage?

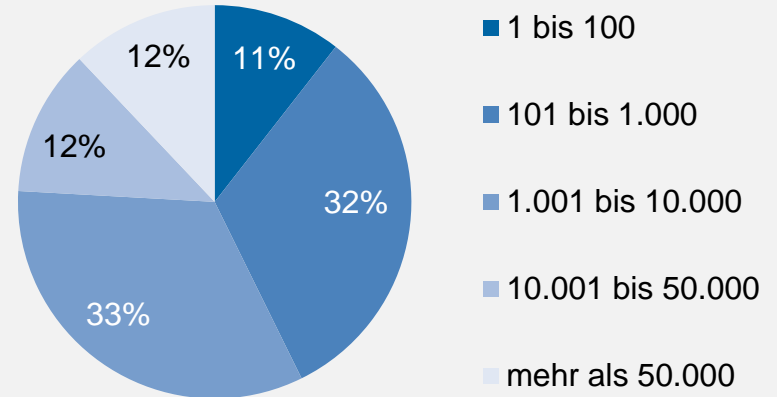
Organisationsform



*NRO=Nichtregierungsorganisation

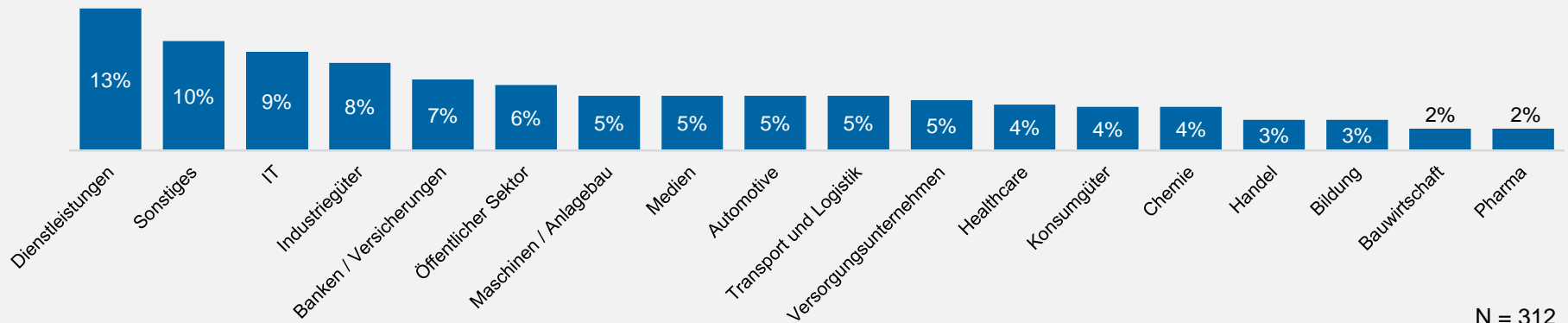
N = 313

Mitarbeiterzahl



N = 313

Branche

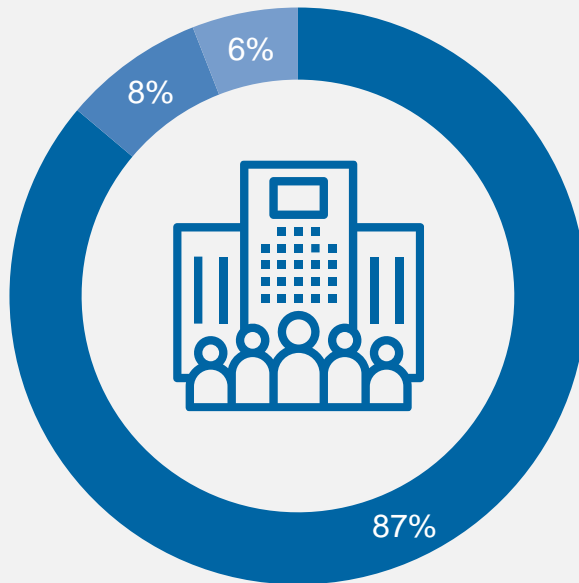


N = 312

Wer waren die Teilnehmer an der Umfrage?

Abteilung

In welcher Abteilung in Ihrer Organisation sind Sie tätig?

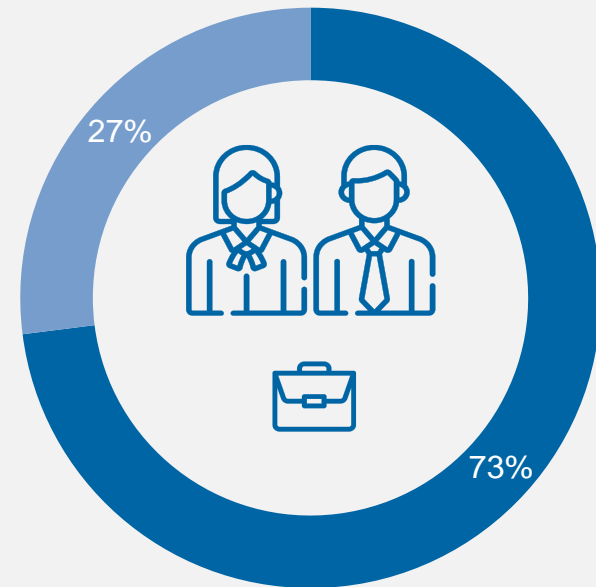


N = 301

■ Personal / HR ■ Geschäftsführung / Vorstand ■ Sonstiges

Funktion

Sind Sie Führungskraft?

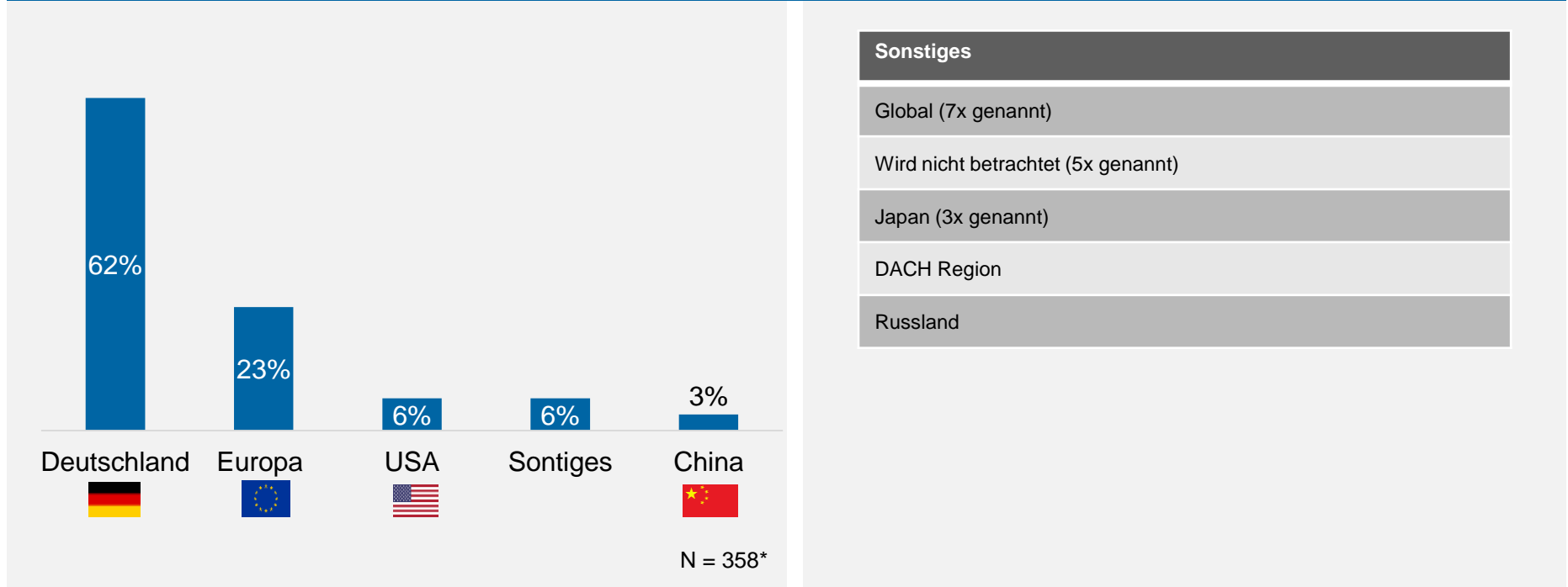


N = 303

■ Ja ■ Nein

Regionaler Blickwinkel auf KI / Technologie

In meiner Organisation (bei meiner täglichen Arbeit) werden Fragen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz und ähnlichen Technologien vorrangig aus folgendem regionalen Blickwinkel betrachtet:



- Die Mehrzahl der befragten Personen betrachtet Fragen zu Künstlicher Intelligenz und ähnlichen Technologien vorrangig aus dem **Blickwinkel Deutschland**.

*Mehrfachnennung möglich

Frageblock zu Anwendungsbeispielen



Die acht konkreten Anwendungsbeispiele der Umfrage von BPM & Ethikbeirat HR-Tech

- Den TeilnehmerInnen wurde immer eine Technologie, die bereits Anwendung in der Personalarbeit findet, mittels einer Kurz-Definition vorgestellt.
- Danach wurden TeilnehmerInnen, die eine Technologie anwenden oder dies zumindest planen, zu Nutzung und Ablauf der Einführung dieser Technologie in ihrer Organisation befragt.
- Insgesamt wurden acht beispielhafte Technologien aus der Wertschöpfungskette Personal abgefragt:



Analyse von Lebensläufen

Automatisierte Analyse von Lebensläufen

(auch bekannt als „CV Parsing“ oder „Résumé Parsing“)



Analyse von
Lebensläufen

Definition: Lebensläufe werden in eine entsprechende Anwendung importiert und die relevanten Daten werden aus den Dokumenten extrahiert. Anschließend werden die Daten in geordneter Form in eine BewerberInnen-Datenbank übertragen, um dort systematisch gefiltert und analysiert werden zu können.

Beispielhafte Einsatzfelder: in der Gewinnung von geeigneten externen KandidatInnen (Rekrutierung) und in den Bereichen Nachfolgeplanung und interne Stellenbesetzung

Optimierung von Stellenanzeigen

Automatisierte Optimierung von Stellenanzeigen



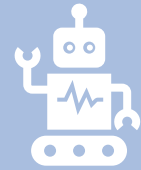
Optimierung von
Stellenanzeigen

Definition: Das System passt den Titel / die Formulierung einer Stellenanzeige automatisch so an, dass sie möglichst viele qualifizierte BewerberInnen anspricht, Diskriminierung minimiert wird und die Stellenanzeige auf passenden Kanälen gespielt wird (Beispiele: Jobiqo / Jobspreader).

Beispielhafte Einsatzfelder: in der Gewinnung von geeigneten externen KandidatInnen (Rekrutierung) und in den Bereichen Nachfolgeplanung und interne Stellenbesetzung

Chatbots als Ansprechpartner

Chatbots als Ansprechpartner für einfache Personal-Fragen



Chatbots als
Ansprechpartner

Definition: Chatbots werden als Ansprechpartner für einfache und häufig gestellte Personal-Fragen genutzt (FAQs; bspw. Fragen zu Krankschreibung, Elternzeit, Urlaub, Arbeitszeit etc.). Ist ein Problem / eine Frage zu komplex, wird der/die FragenstellerIn vom Chatbot an eine/n MitarbeiterIn der HR-Abteilung weitergeleitet (Beispiele: IBM Robotic Process Automation – Watson Assistant / NICE Employee Virtual Attendant).

Beispielhafte Einsatzfelder: in der täglichen Personalbetreuung, im Onboarding Prozess und im Talentmanagement

Matching von Profilen

Automatisiertes Matching von KandidatInnenprofilen mit Jobs



Definition: Profile von BewerberInnen bzw. Mitarbeiter/Innen werden automatisch mit dem Anforderungsprofil eines / mehrerer Jobs abgeglichen. Auf Grundlage dieser Analyse können passende BewerberInnen / MitarbeiterInnen für eine offene Stelle automatisiert identifiziert werden (Beispiele: ZipRecruiter / MoBerries).

Beispielhafte Einsatzfelder: in der Gewinnung von geeigneten externen KandidatInnen (Rekrutierung) und in den Bereichen Nachfolgeplanung und interne Stellenbesetzung sowie Talentmanagement

Erstellung eines Rankings

Automatisiert erstellter Vorschlag eines Rankings mehrerer KandidatInnen auf Basis vordefinierter Kriterien



Definition: Das System bringt KandidatInnen bzw. MitarbeiterInnen in eine Rangfolge. Die Personen, die am besten für die freie Stelle, ein geplantes externes Training oder eine Freisetzung geeignet sind bzw. die am besten bewertet werden, erscheinen zuerst (Beispiele: Textkernel for SAP SuccessFactors / Softgarden).

Beispielhafte Einsatzfelder: in der Gewinnung von geeigneten externen KandidatInnen (Rekrutierung) und in den Bereichen Nachfolgeplanung und interne Stellenbesetzung sowie Personalbeurteilung (Performance Management), Vergütung und Personalausstritten (Exit Management)

Vorschläge für Entwicklungsmaßnahmen

Automatisiert erstellte Vorschläge z. B. zu Personal- oder Karriereentwicklungsmaßnahmen

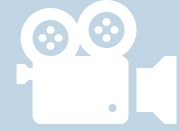


Definition: MitarbeiterInnen erhalten automatisch erstellte Vorschläge / Empfehlungen zu Personalentwicklungsmaßnahmen / Lernangeboten bzw. zu Karriereschritten, die ein Algorithmus auf Basis der im System vorhandenen Datenlage errechnet hat (Beispiele: Tandemploy / Qualtrics EmployeeXM).

Beispielhaftes Einsatzfeld: im Talentmanagement

Analyse von Audio- und Videoaufnahmen

Automatisierte Analysen von Audio- und Videoaufnahmen



Analyse von
Audio- und
Videoaufnahmen

Definition: Die eingesetzte Technologie analysiert eine Audio- oder Videoaufnahme von KandidatInnen und zieht aufgrund dessen Rückschlüsse auf Persönlichkeitsmerkmale und / oder Kompetenzen (Beispiele: Retorio / HireVue).

Beispielhafte Einsatzfelder: in der Gewinnung von geeigneten externen KandidatInnen (Rekrutierung) und in den Bereichen Nachfolgeplanung und interne Stellenbesetzung sowie Talentmanagement

Vorhersage der Kündigungsabsicht

Automatisierte Vorhersage der Kündigungsabsicht und / oder des Retention Scores *(Retention = Mitarbeiterbindung)*

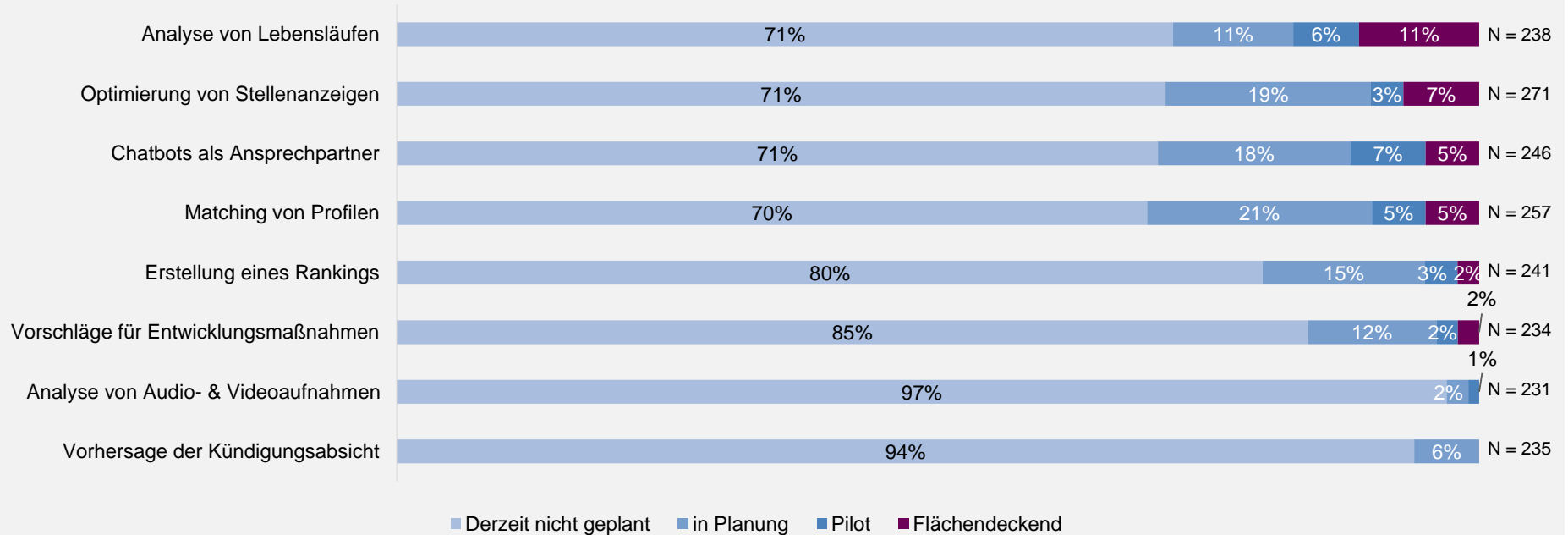


Definition: Ein Algorithmus berechnet für MitarbeiterInnen einen Score (z. B. prozentual oder indikativ) für die Wahrscheinlichkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den/die MitarbeiterIn (Beispiele: Oracle Analytik / Qualtrics EmployeeXM).

Beispielhafte Einsatzfelder: im Personalaustrittsmanagement (Exit Management) und im Bereich Vergütung

Bei Analyse von Lebensläufen ist Einsatz von KI bisher am weitesten verbreitet

Nutzen Sie in Ihrer Organisation „...“ bereits oder planen Sie den Einsatz?

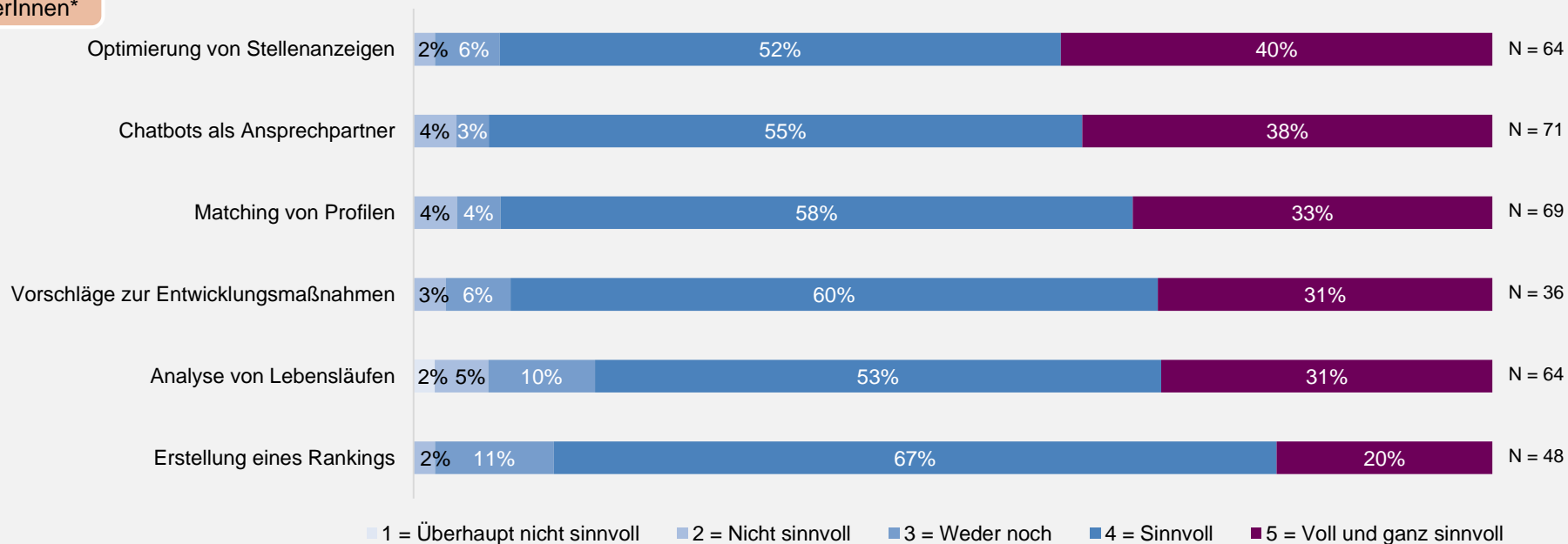


- Am weitesten in der Personallandschaft der Befragten verbreitet sind die **Analyse von Lebensläufen**, **Optimierung von Stellenanzeigen** sowie **Chatbots als Ansprechpartner**.
- Insbesondere Analysen von Audio- und Videoaufnahmen sowie die Vorhersage der Kündigungsabsicht haben bisher noch nicht wirklich ihren Weg in die Organisationsrealität gefunden.

Optimierung von Stellenanzeigen wird als sinnvoll, Erstellung von Rankings als weniger sinnvoll bewertet

Inwieweit erachten Sie „...“ für Ihre Organisation als sinnvoll (im Sinne einer qualitativen Verbesserung der Personalarbeit)?

Einschätzung der AnwenderInnen*

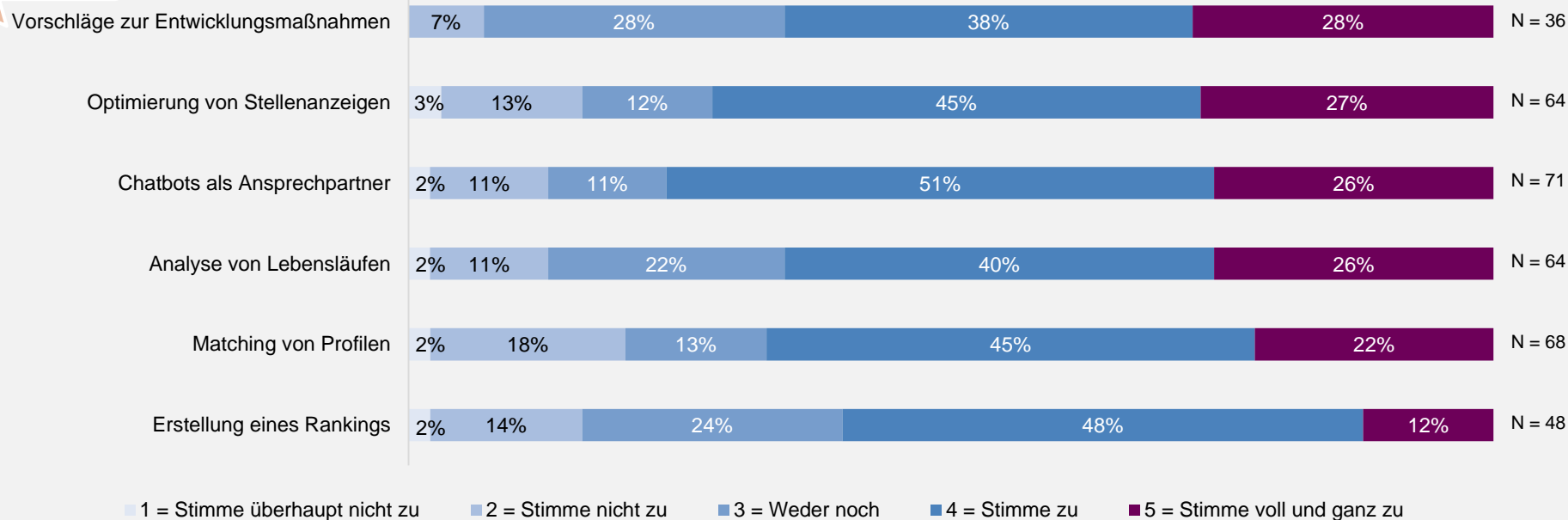


- Die Befragten, bei denen die gezeigten Technologien Anwendung finden oder eingeführt werden, schätzen den Einsatz überwiegend als „sinnvoll“ bzw. sogar „voll und ganz sinnvoll“ ein. Auf **Platz 1** bzgl. der Einstufung „voll und ganz sinnvoll“ rangiert hier die **Optimierung von Stellenanzeigen**, gefolgt von den **Chatbots**.
- Die **Analyse von Lebensläufen** wird hingegen etwas **kritischer** eingestuft und sogar von 2 % als „überhaupt nicht sinnvoll“ empfunden. Interessant ist hierbei, dass diese Technologie gleichzeitig am weitesten verbreitet ist.

Die Mehrheit der Befragten schätzt die Aufklärung über Funktionsweise als ausreichend ein

Vor der (geplanten) Einführung von „...“ wurden die verantwortlichen Personen und Gremien in meiner Organisation von Anbieter- bzw. Entwicklerseite ausreichend mit der Funktionsweise der Technologie bekannt gemacht.**

Einschätzung der AnwenderInnen*

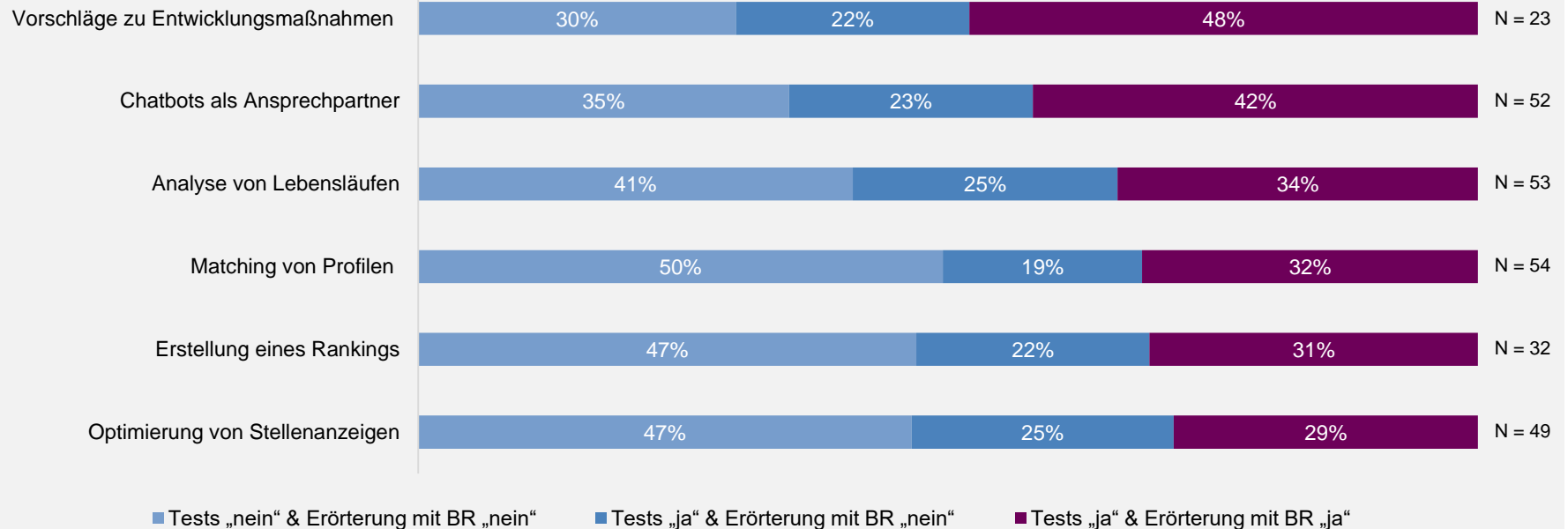


- Bei der (geplanten) Einführung der **Chatbots** schätzen die Befragten die Aufklärung am besten ein (77 % „stimme zu“ bzw. „stimme voll und ganz zu“).
- Bei der (geplanten) Einführung von **Matchings von Profilen** hatten 20 % der Befragten das Gefühl, dass die verantwortlichen Personen und Gremien nicht ausreichend über die Funktionsweise aufgeklärt wurden/werden.

Oft wird bisher noch auf Tests mit internen Daten und Abstimmung mit dem Betriebsrat komplett verzichtet

Vor der (geplanten) Einführung von „...“ wurde dies mit (1) organisationseigenen Daten getestet und (2) die Ergebnisse / Erfahrungen aus diesen Tests wurden mit dem Betriebsrat erörtert.

Einschätzung der AnwenderInnen*

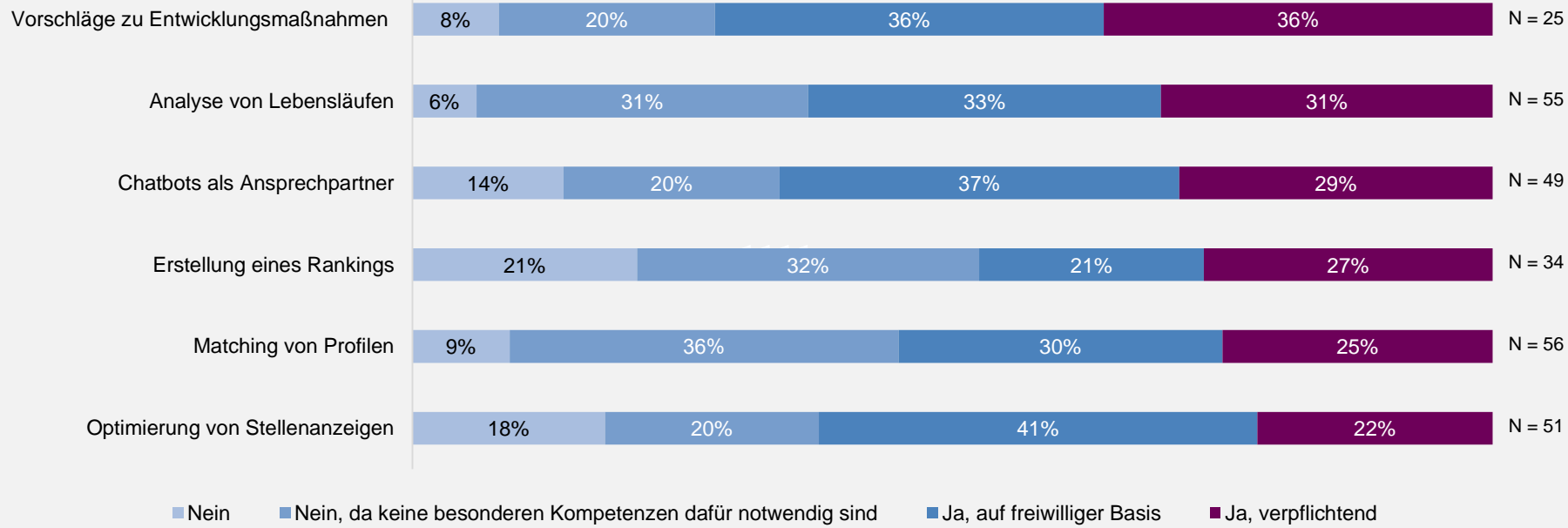


- Bei **rund ein Drittel bis zur Hälfte** der Fälle, in denen die oben gezeigten Anwendungen eingeführt wurden oder werden, wurde im Vorfeld **auf Tests** mit unternehmenseigenen Daten sowie auf die Erörterung der Ergebnisse / Erfahrungen mit dem Betriebsrat **verzichtet**.

Die Vermittlung von relevanten Kompetenzen für Verantwortliche erfolgt auf freiwilliger Basis

Vor der (geplanten) Einführung von „...“ wurden den verantwortlichen Personen und Gremien in meiner Organisation die für die Nutzung relevanten Kompetenzen vermittelt.

Einschätzung der AnwenderInnen*

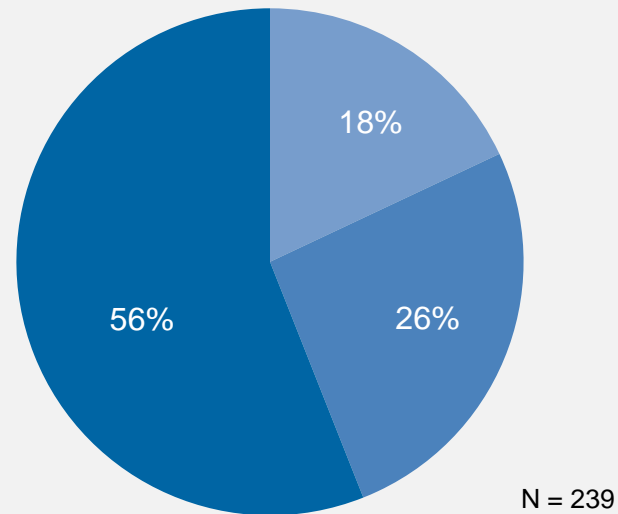


- Das **Matching von Profilen** erfordert nach Einschätzung von 36 % der Befragten **keine besonderen Kompetenzen**.
- Bei der **Erstellung von Rankings** geben 21 % der Befragten an, dass hier **keine Vermittlung** besonderer Kompetenzen stattgefunden hat.

Sachverständige werden bislang nicht unbedingt in die Prozesse einbezogen

Hat Ihre Organisation zur Beurteilung der Funktionsweise einer oder mehrerer der genannten Technologien externe Sachverständige hinzugezogen oder plant dies zu tun?

Einschätzung der AnwenderInnen*

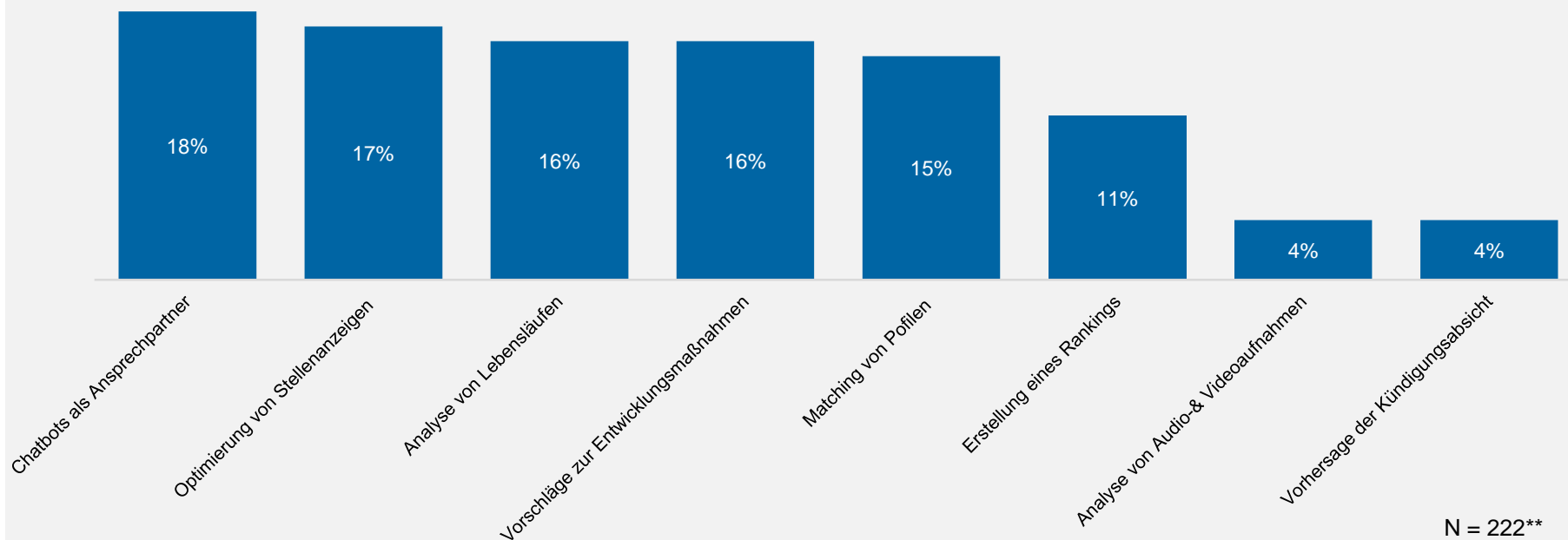


■ 1 = Sachverständiger wurden hinzugezogen ■ 2 = Das Hinzuziehen von Sachverständigen ist geplant ■ 3 = Nein

- Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass **keine Sachverständigen** zur Beurteilung der Funktionsweise der genannten Technologien hinzugezogen wurden bzw. werden.

Sachverständige werden für die am weitesten verbreiteten Technologien herangezogen

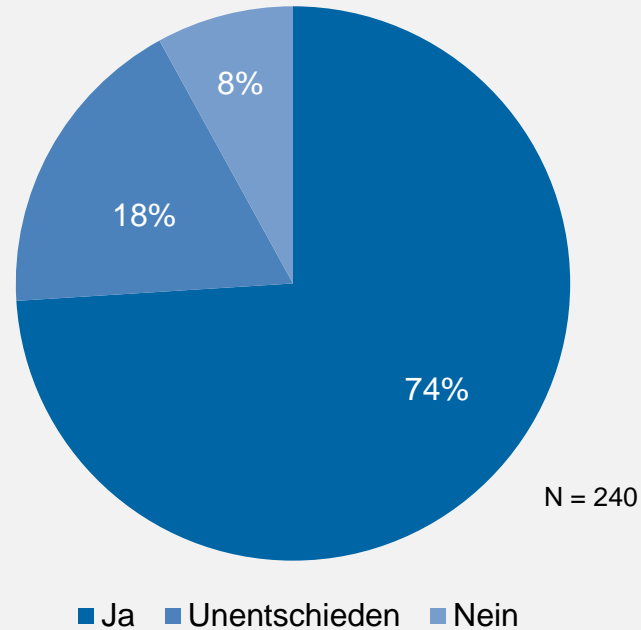
Geben Sie bitte an, für welche Technologien Sachverständige hinzugezogen wurden / werden:



- Am häufigsten (18 %) wurden / werden Sachverständige zum Thema **Chatbots** herangezogen.
- Mit jeweils 4 % bilden die **Analyse von Audio- und Videoaufnahmen** und die **Vorhersage der Kündigungsabsicht** die Schlusslichter bei der Frage nach dem Hinzuziehen von Sachverständigen. Dies hängt auch damit zusammen, dass diese beiden Anwendungen bisher kaum zum Einsatz kommen.

Zertifizierungen werden als sinnvoll erachtet

Halten Sie eine Zertifizierung für sinnvoll, die erkennen lässt, dass Technologien der zuvor genannten Arten bestimmten (ethischen) Anforderungen genügen?



- Über 70 % der Befragten erachten eine Zertifizierung von Technologien als **sinnvoll**.

Frageblock zu KI und Richtlinien bzw. gesetzliche Regelungen



Mehrheit der HRler befürwortet den Einsatz von Richtlinien

Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

Ich denke, dass Richtlinien für den Einsatz von KI / Automatisierung in der Personalarbeit benötigt werden.



Ich bin der Meinung, dass es in Bezug auf KI / Automatisierungen in der Personalarbeit verbindlicher gesetzlicher Regelungen bedarf.



Ich denke, Organisationen sollten für sich Richtlinien zum Umgang mit KI / Automatisierung in der Personalarbeit definieren und diese (z.B. durch Betriebsvereinbarungen) verbindlich werden lassen.



Ich begrüße verbindliche gesetzliche Regelungen in Bezug auf KI / Automatisierung in der Personalarbeit.



Mögliche gesetzliche Regelungen lassen ausreichend Freiräume, so dass die potenziellen Fortschritte beim Thema KI / Automatisierungen in der Personalarbeit nicht ausgebremst werden.

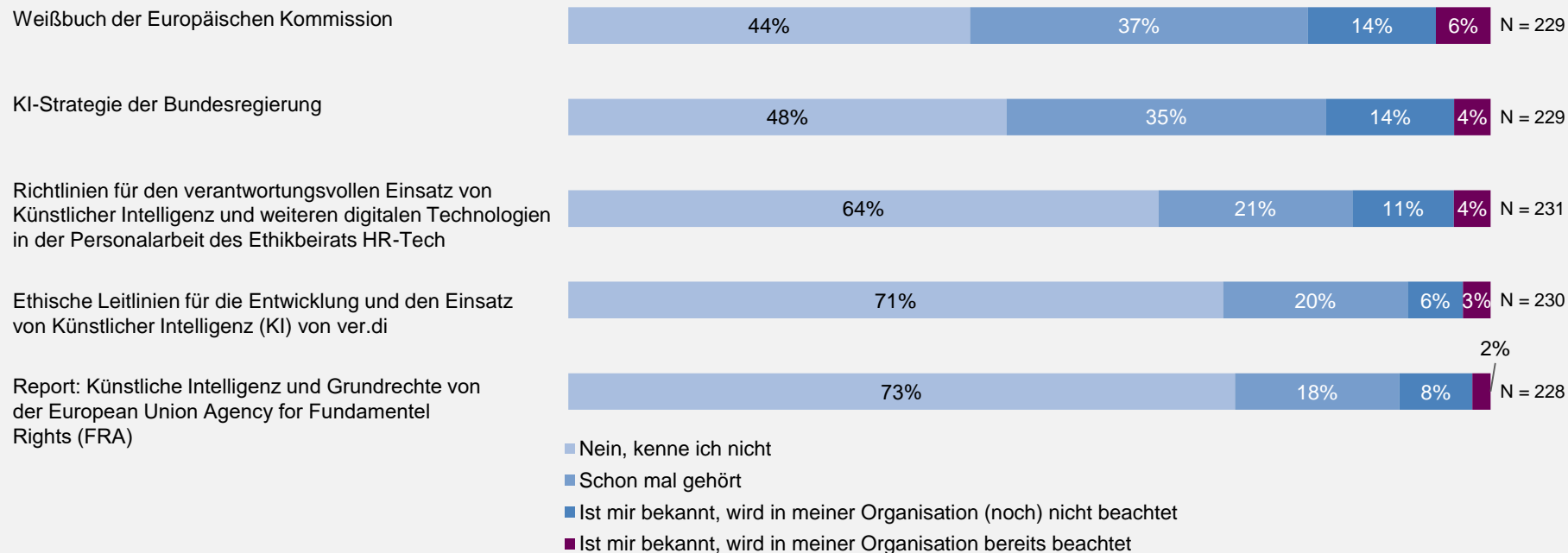


1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Weder noch 4 = Stimme zu 5 = Stimme voll und ganz zu

- Die deutliche **Mehrheit** der Befragten **befürwortet** den Einsatz von **Richtlinien** beim Thema Künstliche Intelligenz und Automatisierung (84 %).
- Rund 70 %** würden es befürworten, wenn **Organisationen** für sich **Richtlinien definieren** und diese intern verbindlich werden lassen.

Relevante Richtlinien zum Einsatz von KI in der HR oft noch unbekannt bei HR-Praktikern

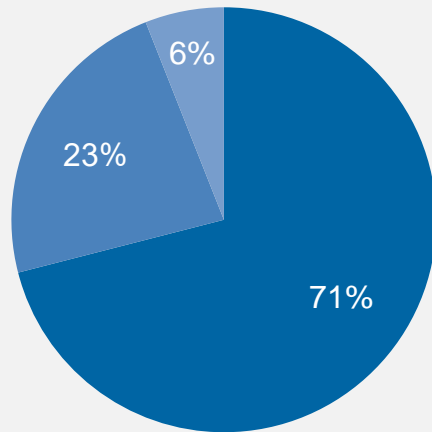
Welche der folgenden Richtlinien / Regeln / Strategien kennen Sie?



- Die bekannteste Richtlinie / Regel / Strategie ist unter den Befragten das **Weißbuch der Europäischen Kommission** zum Thema Künstliche Intelligenz. Dieses wird auch in 6 % der Organisationen bereits beachtet / findet Anwendung.
- Die **Richtlinien** des **Ethikbeirats HR-Tech** sind gut einem Drittel der Befragten schon einmal begegnet und werden auch in 4 % der Organisationen bereits beachtet.
- Insgesamt erreicht keine der vorgestellten Richtlinien einen ausreichenden Bekanntheitsgrad.

Nur wenige Organisationen haben eigene Grundsätze formuliert

Hat Ihre Organisation eigene Grundsätze / Richtlinien zum Umgang mit Automatisierung und digitalen Technologien in der Personalarbeit formuliert?



N = 228

■ Nein ■ Nein, aber in Planung ■ Ja, und zwar

Formulierte Grundsätze / Richtlinien

Betriebsvereinbarung (3x genannt) / Dienstvereinbarung (2x genannt) / Durchführungsverordnung (2x genannt) / Betriebsverfassung

Roadmaps (2x genannt)

Allg. Richtlinien zum Umgang mit Mitarbeiterdaten und striktes Data Access Management

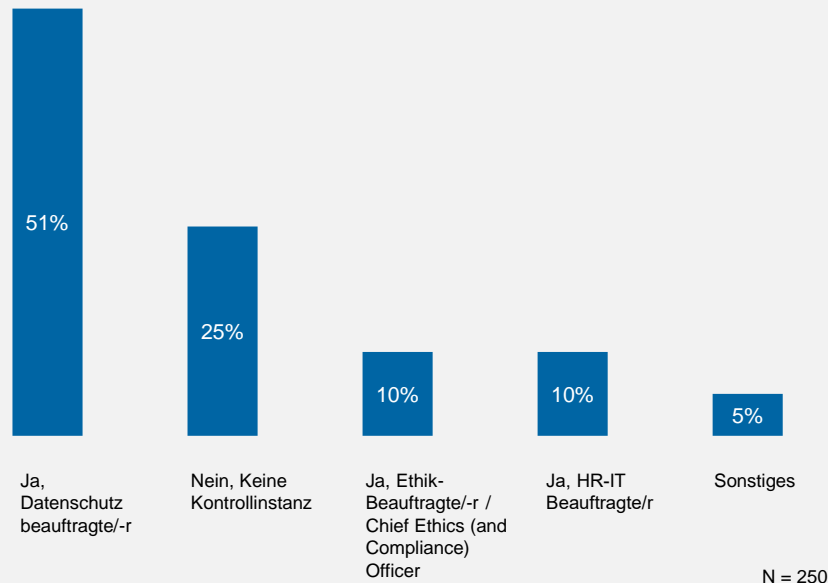
Jede eingesetzte Technologie muss vom Betriebsrat abgesegnet werden

Richtlinien zur Auswertung von Daten im Allgemeinen

- Knapp **über 70 %** der Befragten gibt an, dass in ihrer Organisation aktuell **keine eigenen Grundsätze** zum Umgang mit Automatisierung und verwandten Technologien in der Personalarbeit definiert sind, gut 20 % planen dies derzeit.
- Wenn bereits eigene Grundsätze / Richtlinien definiert wurden sind diese oftmals in einer **Betriebsvereinbarung** niedergeschrieben.

In der Hälfte der Organisationen stellt der/die Datenschutzbeauftragte die Einhaltung der Grundsätze sicher

Gibt es in Ihrer Organisation eine Kontrollinstanz, die die Einhaltung der in Ihrer Organisation genutzten Grundsätze zum Umgang mit automatisierten Technologien in der Personalarbeit sicherstellt?



Sonstiges

Betriebsrat (2x genannt)

Konzernvorstand / Geschäftsführung / CEO

Rechtswesen

Gleichstellungsbeauftragte

Ein Beauftragter pro Projekt

- Bei gut der Hälfte der Unternehmen übernimmt **der/die Datenschutzbeauftragte** die Aufgabe, die Einhaltung der genutzten Grundsätze zum Umgang mit Automatisierung in der Personalarbeit sicherzustellen.

Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit (1/2)

- 1 Transparenter Zielsetzungsprozess & Einbindung**

Vor der Einführung einer KI-Lösung* muss die Zielsetzung für die Nutzung definiert werden. In diesem Prozess sollen alle relevanten Interessensgruppen identifiziert und eingebunden werden.
- 2 Fundierte Lösungen**

Wer KI-Lösungen anbietet oder nutzt, muss darauf achten, dass diese empirisch evaluiert sind und über eine theoretische Grundlage verfügen.
- 3 Menschen entscheiden**

Wer KI-Lösungen einsetzt, muss sicherstellen, dass bei wichtigen Personalentscheidungen die Letztentscheidungsbefugnis einer natürlichen Person obliegt.
- 4 HR treibt KI-Lösungen – nicht umgekehrt**

Ein erfolgreicher Einsatz von KI-Lösungen durch HR benötigt die Kombination technologischer, analytischer und personalwirtschaftlicher Kompetenzen.
- 5 Haftung und Verantwortung**

Organisationen, die KI-Lösungen nutzen, sind für die Ergebnisse ihrer Nutzung verantwortlich.

* Im Folgenden wird KI als Oberbegriff für moderne Technologien verwendet

Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit (2/2)

6

Zweckbindung und Datenminimierung

Wer personenbezogene Daten für KI-Lösungen nutzt, muss im Vorfeld definieren, für welche Zwecke diese verwendet werden und sicherstellen, dass diese Daten nur zweckdienlich erhoben, gespeichert und genutzt werden.

7

Informationspflicht

Vor bzw. beim Einsatz einer KI-Lösung müssen die davon betroffenen Menschen über ihren Einsatz, ihren Zweck, ihre Logik und die erhobenen und verwendeten Datenarten informiert werden.

8

Achten der Subjektqualität

Für die Nutzung in KI-Lösungen dürfen ohne rechtzeitige Beteiligung und individuelle Einwilligung der Betroffenen keine Daten erhoben werden, die deren willentlicher Steuerung entzogen sind.

9

Datenqualität und Diskriminierung

Wer KI-Lösungen entwickelt oder nutzt, muss sicherstellen, dass die zugrundeliegenden Daten über eine hohe Qualität verfügen und systembedingte Diskriminierungen ausgeschlossen werden.

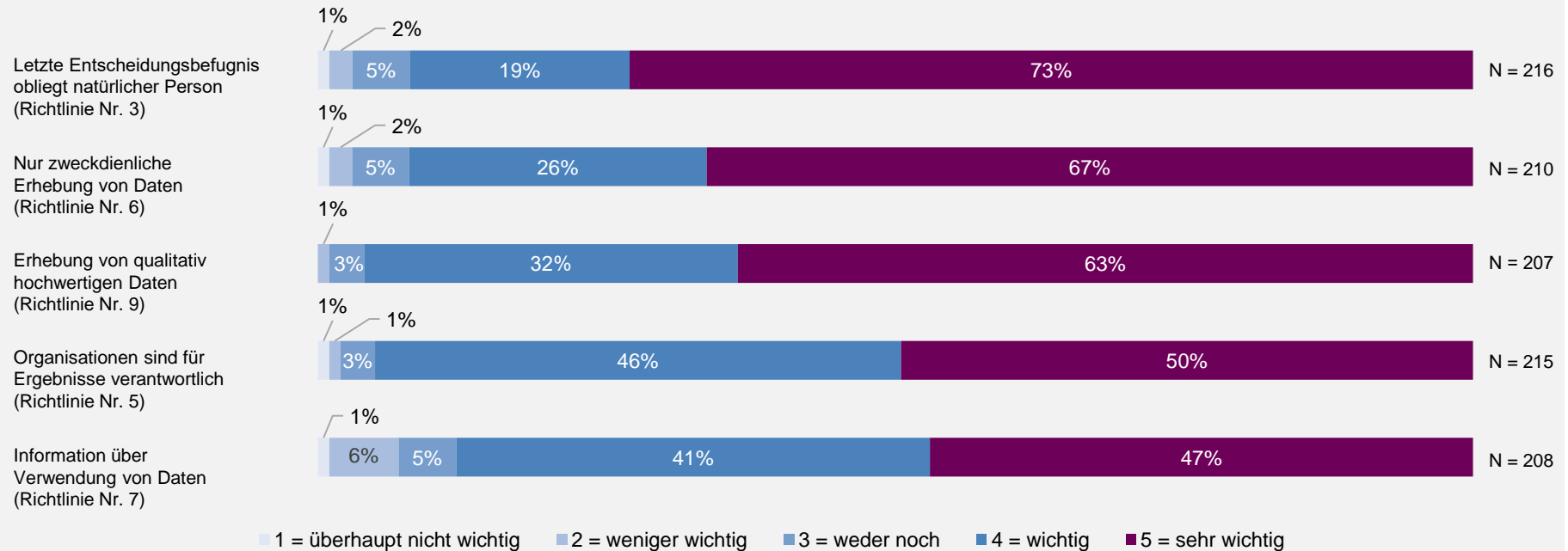
10

Stetige Überprüfung

Wer KI-Lösungen nach den vorliegenden Richtlinien einführt, soll transparent sicherstellen, dass die Richtlinien auch bei der betrieblichen Umsetzung und der Weiterentwicklung beachtet werden.

HRler halten es für besonders wichtig, dass trotz KI die letzte Entscheidung eine natürliche Person trifft

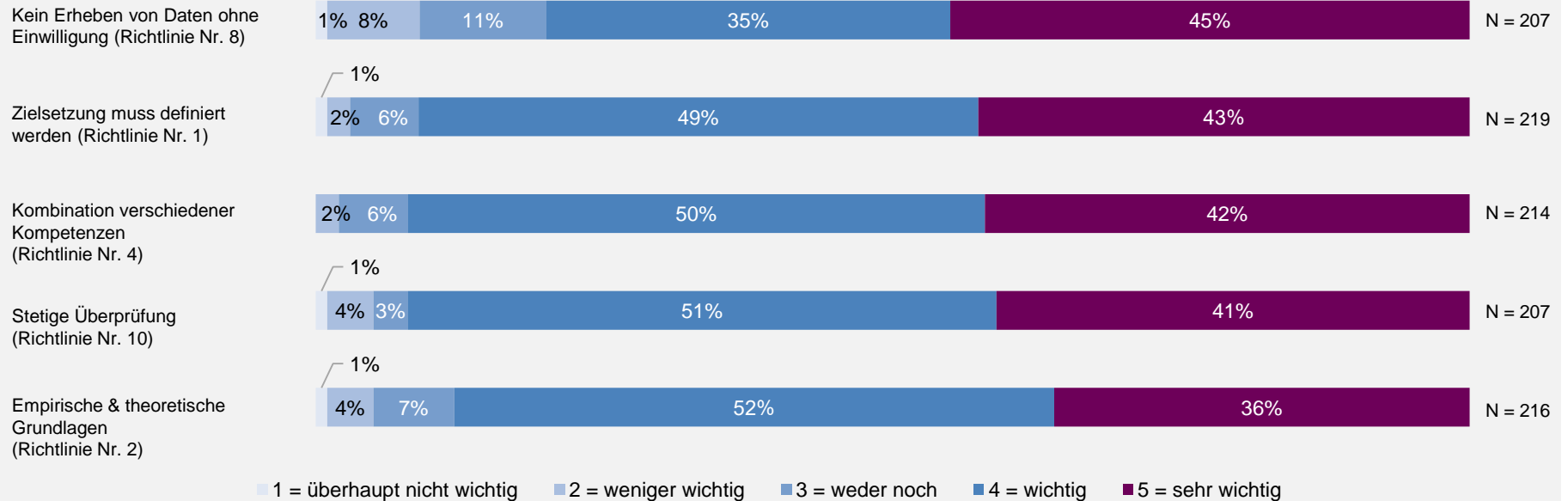
Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung dieses Grundsatzes?



- Insgesamt finden **alle zehn Richtlinien eine hohe Zustimmung** hinsichtlich der Wichtigkeit („wichtig“ und „sehr wichtig“ zusammen immer mindestens 80 % Zustimmung).
- Als besonders wichtig schätzen die Befragten die Forderung ein, dass die letzte Entscheidungsbefugnis nach wie vor einer **natürlichen Person** obliegt und nicht ein Algorithmus alleine entscheidet (Richtlinie Nr. 3).

Insgesamt werden alle Richtlinien als wichtig bis sehr wichtig eingestuft

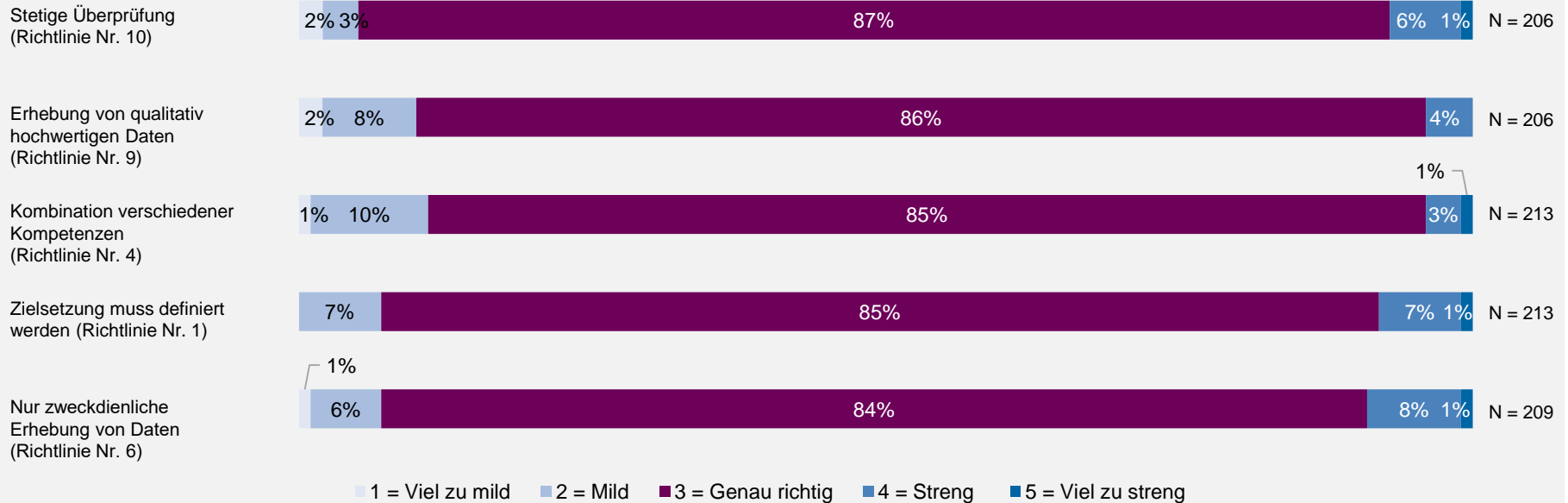
Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung dieses Grundsatzes?



- Dem Statement „**kein Erheben von Daten ohne Einwilligung**“ (Richtlinie Nr. 8) stimmen relativ gesehen die wenigsten Befragten zu, 8 % halten dies gar für „weniger wichtig“.

Die Richtlinien werden als „passend“ empfunden

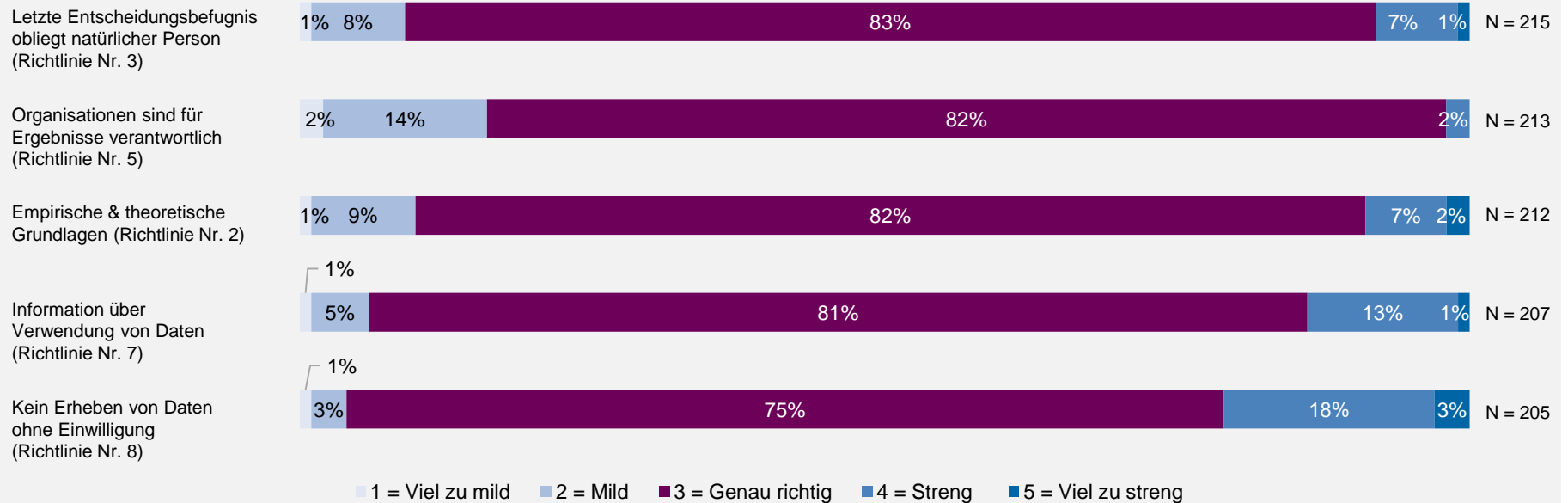
Ist dieser Grundsatz Ihrer Meinung nach...?



- Im Gesamtbild werden alle Richtlinien bei der Frage nach der Bewertung mit **mindestens 75 %** als „genau richtig“ eingestuft.
- Als am passendsten beurteilten die Befragten die Richtlinie Nr. 10, die eine **stetige Überprüfung**, ob die Richtlinien tatsächlich in der betrieblichen Umsetzung Anwendung finden, fordert.

Verantwortung liegt klar bei den Organisationen

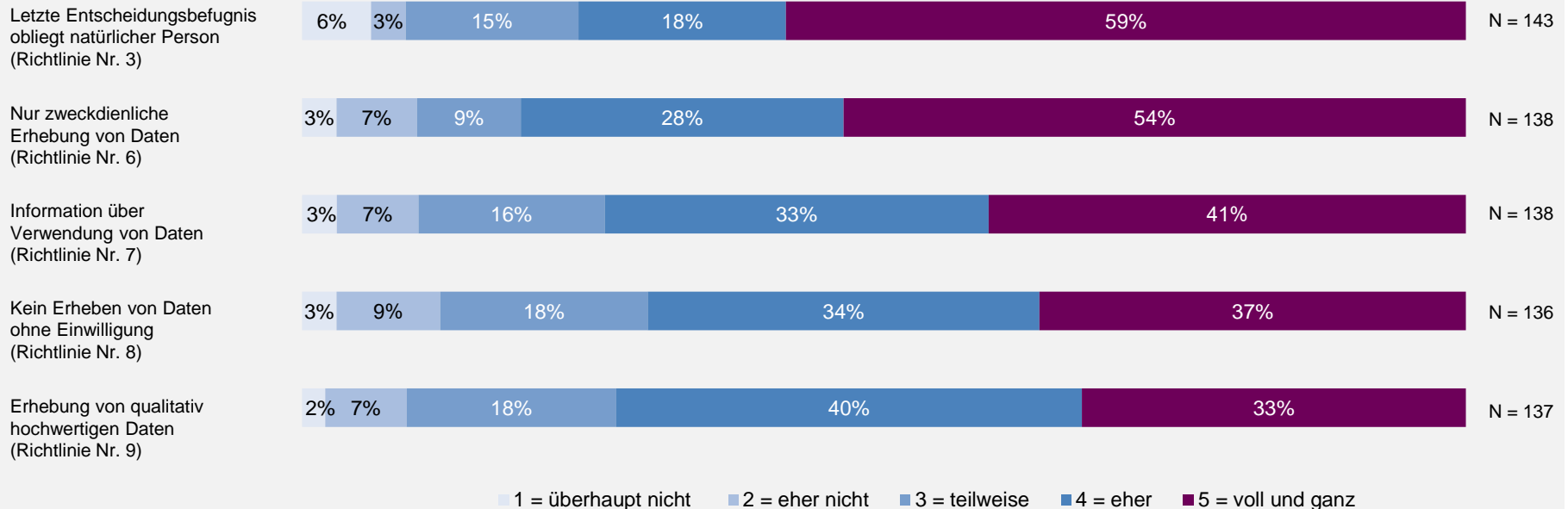
Ist dieser Grundsatz Ihrer Meinung nach...?



- Tendenziell empfinden mehr Befragte insbesondere die **Richtlinie Nr. 5** (Organisationen, die KI-Lösungen nutzen, sind für die Ergebnisse ihrer Nutzung verantwortlich) als **zu mild** (14 %) – 2 % sogar als „viel zu mild“.

Auch in der Organisationsrealität wird darauf geachtet, dass letzte Entscheidungsbefugnis bei realen Personen liegt

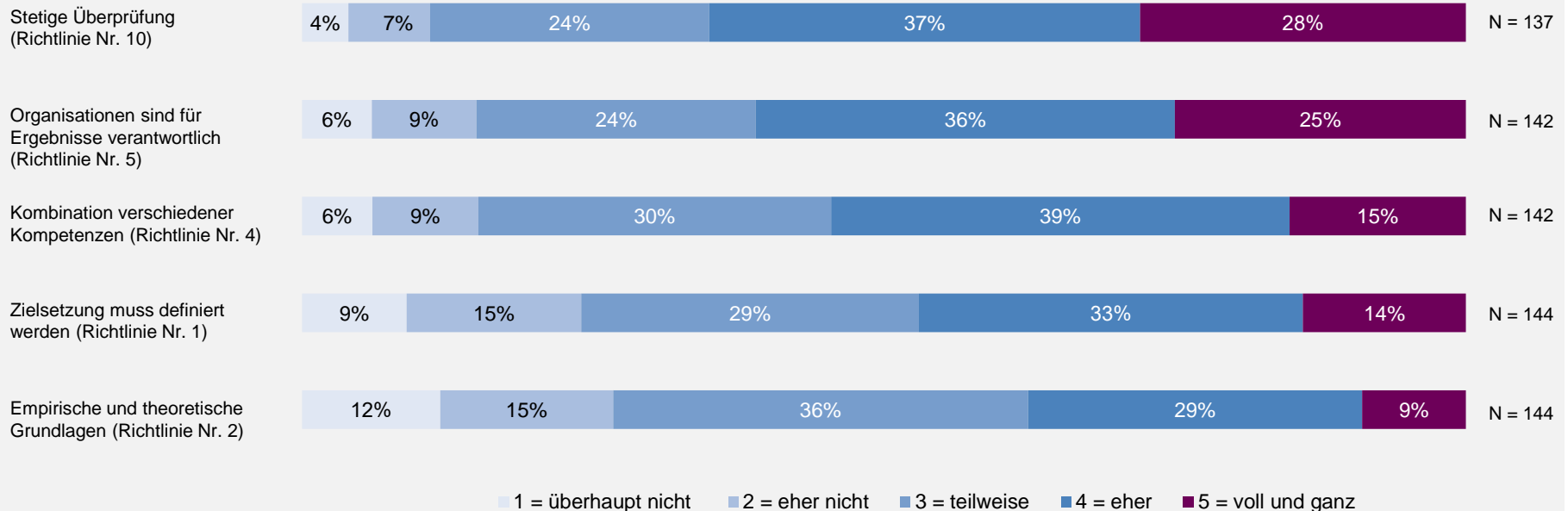
Wie sehr wird in Ihrer Organisation bereits auf die Einhaltung dieses Grundsatzes geachtet?



- Die **Richtlinie Nr. 3** (letzte Entscheidungsbefugnis obliegt natürlicher Person), die auch als am wichtigsten eingestuft wurde, wird auch nach Einschätzung der Mehrheit der Befragten in den Organisationen **bereits eingehalten**.
- **Richtlinie Nr. 8** (Kein Erheben von Daten ohne Einwilligung), die als weniger wichtig eingeschätzt wurde, wird auch in den Organisationen **nicht unbedingt befolgt**.

Richtlinien in der Praxis noch nicht flächendeckend angekommen

Wie sehr wird in Ihrer Organisation bereits auf die Einhaltung dieses Grundsatzes geachtet?



- In der Gesamtschau werden die vorgestellten Richtlinien oder Grundsätze **noch nicht überall flächendeckend** beachtet.
- Am **wenigsten Beachtung** in der Praxis findet aktuell die **Richtlinie Nr. 2** (Wer KI-Lösungen anbietet oder nutzt, muss darauf achten, dass diese empirisch evaluiert sind und über eine theoretische Grundlage verfügen).
- Auffällig ist, dass **Richtlinie 5** (Organisationen sind für Ergebnisse verantwortlich) zwar zuvor als zu mild eingestuft wurde, aber tendenziell **weniger** auf die Einhaltung dieses Grundsatzes **geachtet** wird.

Anhang

Der Ethikbeirat HR-Tech: Impulsgeber für den verantwortungsvollen Einsatz von KI und modernen Technologien im Personalmanagement



- Der Ethikbeirat HR-Tech besteht aus namhaften WissenschaftlerInnen und ExpertInnen aus den Bereichen Verhaltensökonomie, Personalmanagement, Psychologie, Wirtschaftsethik und Recht – darunter HR-Executives etablierter Unternehmen, erfahrene HR PraktikerInnen, GründerInnen, CEOs, VertreterInnen erfolgreicher HR-Startups und der Zivilgesellschaft.



- Ziel des Ethikbeirat HR-Tech ist es, insbesondere PersonalmanagerInnen Orientierung für einen verantwortungsvollen Einsatz digitaler Innovationen in der Personalarbeit zu geben.



- Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Ethikbeirat HR-Tech in einem breiten iterativen Diskurs zehn Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit entwickelt.

Die Mitglieder des Ethikbeirat HR-Tech



Thomas Belker
Private Entrepreneur, Partner to
the Business, Advisor, Coach



Andreas Dittes
Dittes Ventures



Dr. Elke Eller
Entrepreneurin, Beraterin, Coach



Prof. Dr. Björn Gaul
CMS Hasche Sigle



Prof. Dr. Christine Harbring
RWTH Aachen



Reiner Hoffmann
Deutscher Gewerkschaftsbund



Prof. Dr. Bernd Irlenbusch
Universität zu Köln



Anna Kaiser
Tandemploy



Prof. Dr. Martin Kersting
Universität Gießen



Frank Kohl-Boas
Zeit-Verlagsgruppe



Michael H. Kramarsch
hkp// group



Torsten Schneider
HR Luther Rechtsanwaltsgesellschaft



Reiner Straub
Personalmagazin



Prof. Dr. Katharina Simbeck
HTW Berlin



Oliver Suchy
Deutscher Gewerkschaftsbund



Brigitte Zypries
Bundesministerin für Wirtschaft und
Energie a. D., Business Angel



Ihr Kontakt:

Sabrina Müsel

Senior Consultant

Tel. +69 175 363 359

sabrina.muesel@hkp.com

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt
Tel. +49 69 175 363 30
Fax +49 69 175 363 399
www.hkp.com

hkp.com

Die hkp/// group erbringt keine erlaubnispflichtigen Rechtsdienstleistungen. Soweit im Rahmen unserer Tätigkeit Bedarf an erlaubnispflichtigen Rechtsdienstleistungen besteht, empfehlen wir die Mandatierung eines zugelassenen und entsprechend qualifizierten externen Rechtsanwalts, den wir nach Ihren Vorgaben ebenso in die Abstimmungsprozesse einbinden, wie Ihren Syndikus.

Amsterdam
Vondelstraat 89 A
1054 GM Amsterdam
Niederlande
Phone +31 20 737 06 87
Fax +31 20 422 02 20
amsterdam@hkp.com

Dordrecht
Singel 380
3311 HM Dordrecht
Niederlande
Phone +31 78 613 72 76
dordrecht@hkp.com

Frankfurt
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Deutschland
Phone +49 69 175 363 30
Fax +49 69 175 363 399
frankfurt@hkp.com

Zürich
c/o Aeberli Treuhand, Zimmergasse 14
8034 Zurich
Schweiz
Phone +41 44 542 81 60
Fax +41 44 542 81 69
zurich@hkp.com