

Zwischen Angst und Aufbruch – Moderne Technologien und KI in der Personalarbeit

Ergebnisreport zu einer Befragung von ArbeitnehmervertreterInnen durch
den Ethikbeirat HR-Tech & BPM

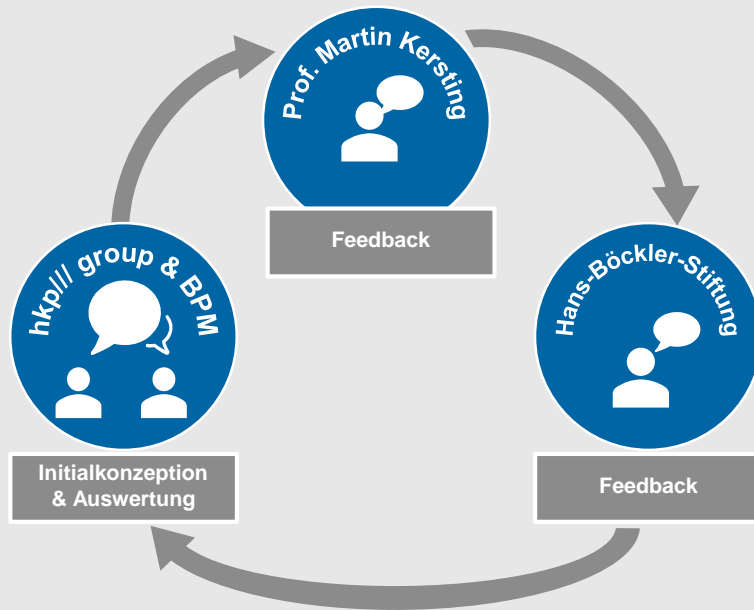
Dezember 2021

Vorgehensweise und Aufbau der Umfrage



Eckdaten zur gemeinsamen Umfrage von BPM & Ethikbeirat HR-Tech

- Online-Fragebogen mit über 700 TeilnehmerInnen.
- Befragungszeitraum: 04.10. bis 10.12.2021
- Mehrwöchige Konzeptionsphase unter Mitwirkung unterschiedlicher Akteure:



Frageblock Metadaten*:

- Organisationsform
- Organisationsgröße
- Organisationsbranche
- Funktion Betriebsrat / Freistellung

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

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?

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

Personalerumfrage

Die vorliegende Umfrage wurde in ähnlicher Form im Sommer 2021 unter PersonalmanagerInnen durchgeführt. In der Executive Summary (S. 5) sowie auf Einzelseiten wird bei bedeutsamen Abweichungen vergleichend auf diese Umfrage Bezug genommen.

* Alle Angaben wurden auf volle Prozentwerte gerundet.

Auswertung Umfrage – Executive Summary



Die zentralen Ergebnisse der Umfrage auf einen Blick

Die Verbreitung von Technologien in Personalabteilungen wird von ArbeitnehmervertreterInnen sowie von PersonalerInnen ähnlich eingeschätzt. Wobei laut Angaben in der Personalerumfrage bereits mehr getestet und pilotiert wird.

ArbeitnehmervertreterInnen stehen den neuen Technologien deutlich kritischer gegenüber als HR-ManagerInnen, insbesondere hinsichtlich deren Potenzial für eine Verbesserung der Personalarbeit.

ArbeitnehmervertreterInnen schätzen die Aufklärung zur Funktionsweise moderner Technologien deutlich schlechter ein als HR-ManagerInnen. Dies kann auf eine mangelnde Einbeziehung der ArbeitnehmervertreterInnen deuten.

Generell sind Regelungen zum Technologieeinsatz nicht breit bekannt. Nur eine Minderheit der Befragten in beiden Umfragen wenden sie tatsächlich in den Organisationen an. Es braucht weitere Aufklärung.

Über 80 % der Befragten in beiden Umfragen erachten die Richtlinien des Ethikbeirats HR-Tech als relevant. Deren Praxistauglichkeit basiert auf der breiten Verankerung des Beirats in der HR-Welt sowie auf der intensiven Konsultationsphase.

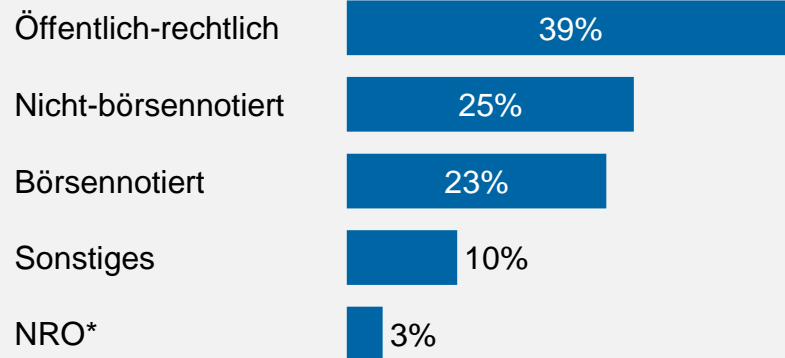
Die Formulierungen der Richtlinien des Ethikbeirats HR-Tech finden hohe Zustimmung. Zwischen 63 % und 73 % halten sie für „genau richtig“. Aufseiten der PersonalmanagerInnen lag die Zustimmung allerdings höher.

Frageblock zu Metadaten



Wer waren die Teilnehmer an der Umfrage?

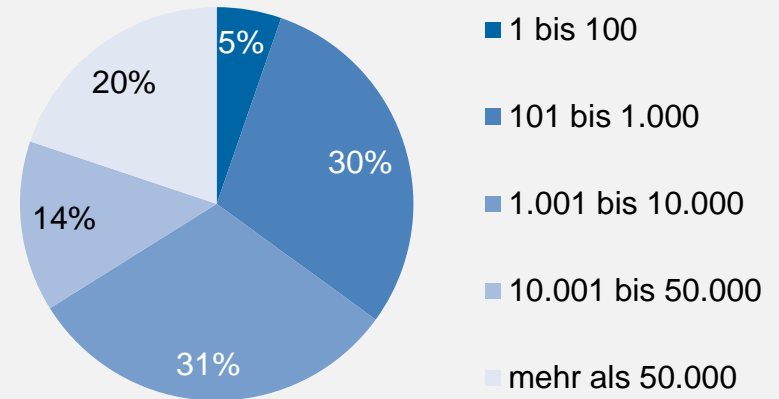
Organisationsform



*NRO=Nichtregierungsorganisation

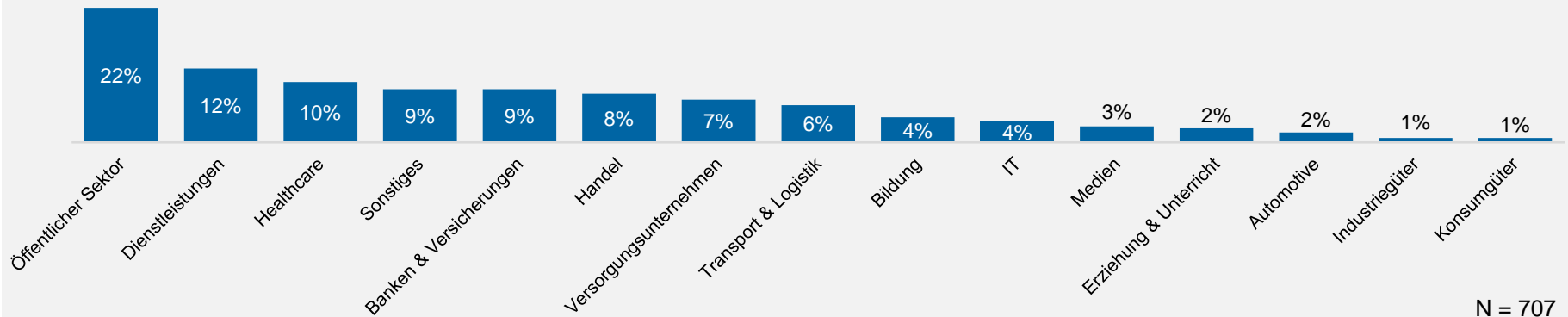
N = 709

Mitarbeiterzahl



N = 707

Branche

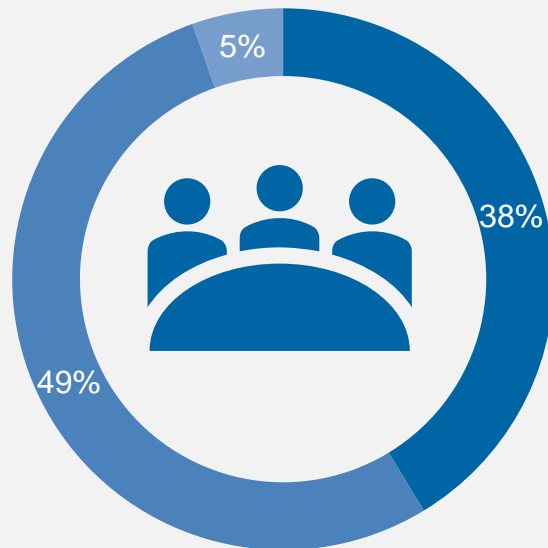


N = 707

Wer waren die Teilnehmer an der Umfrage?

Funktion Betriebsrat

Sind Sie Mitglied in einem Betriebsrat oder haben Sie eine andere Funktion im Betriebsrat inne?

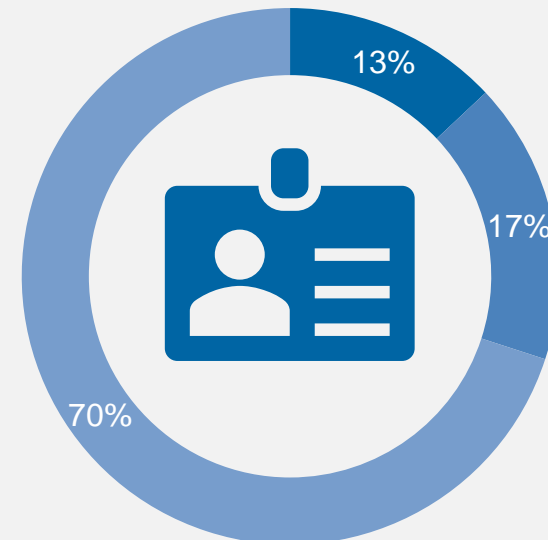


N = 709

- Vorsitzende/-r oder Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r des Betriebsrates
- Mitglied im Betriebsrat
- Referent/-in oder Stabsmitarbeiter/-in im Betriebsrat

Freistellung*

Wie umfangreich ist Ihre Freistellung?



N = 345

- Freigestelltes Mitglied
- Teilfreigestelltes Mitglied
- Nicht pauschal freigestelltes Mitglied

* Diese Frage wurde nur eingeblendet, wenn zuvor die Antwort „Mitglied im Betriebsrat“ gegeben wurde.

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



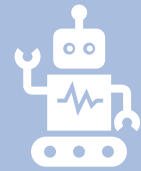
Optimierung von
Stellenanzeigen

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).

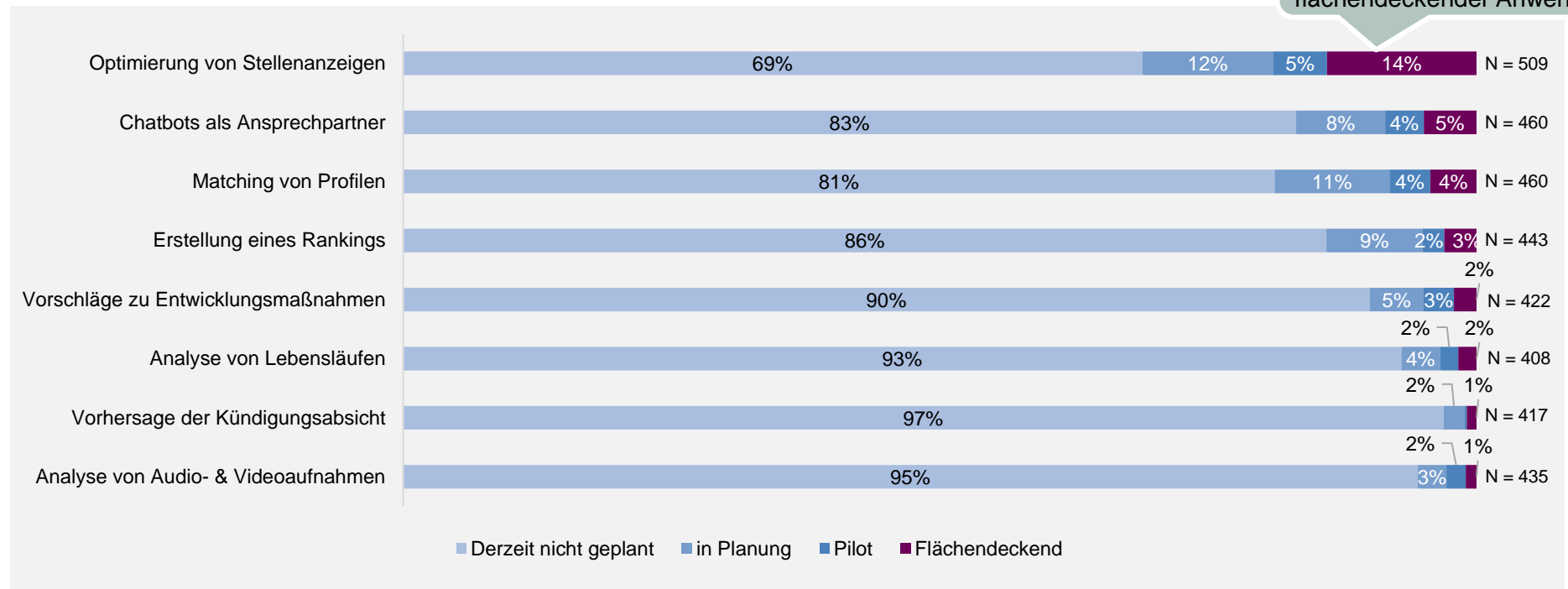
Beispielhafte Einsatzfelder: im Personalaustrittsmanagement (Exit Management) und im Bereich Vergütung

Bei der Optimierung von Stellenanzeigen ist KI bisher am weitesten verbreitet

Personalerumfrage

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

Platz 1: Analyse von Lebensläufen mit 11 % flächendeckender Anwendung



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

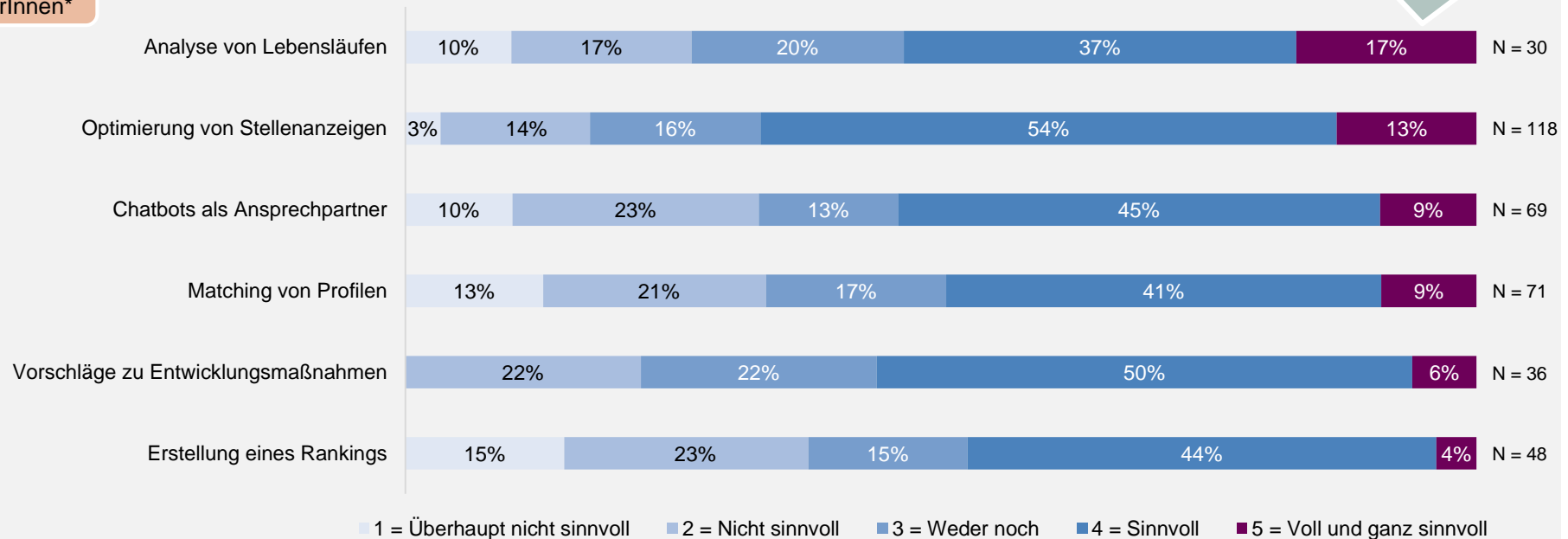
Die Analyse von Lebensläufen wird als sinnvoll, die Erstellung von Rankings als weniger sinnvoll bewertet

Personalerumfrage

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

„Voll und ganz sinnvoll“:
22-40 % bei den
einzelnen Anwendungen

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 die **Analyse von Lebensläufen**, gefolgt von der **Optimierung von Stellenanzeigen**.
- Die **Erstellung von Rankings** wird hingegen **kritischer** eingestuft (insgesamt 38 % (überhaupt) nicht sinnvoll).

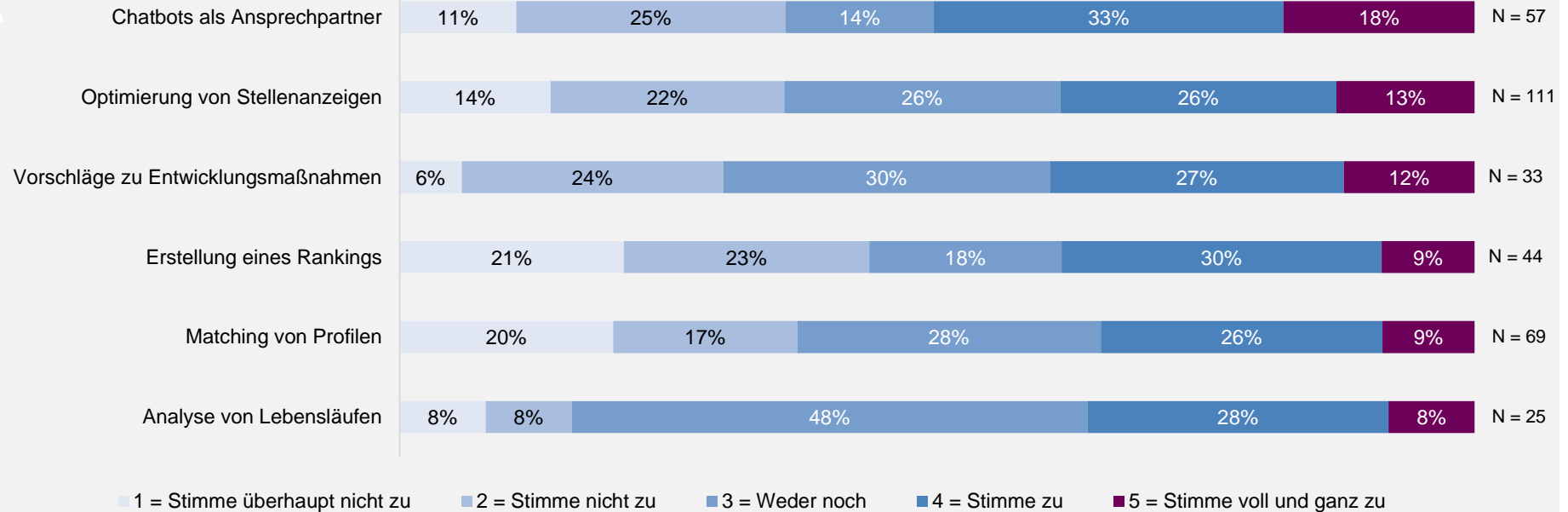
Sehr unterschiedliche Bewertung der Aufklärung über die Funktionsweise von KI und modernen Technologien

Personalerumfrage

„Stimme voll und ganz zu“: 13-29 % bei den einzelnen Anwendungen

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 von **Chatbots** schätzen die Befragten die Aufklärung am besten ein (51 % „stimme zu“ bzw. „stimme voll und ganz zu“).
- Bei der (geplanten) Einführung des **Matchings von Profilen** und der **Erstellung von Rankings** hatten 20 % bzw. 21% der Befragten das Gefühl, dass die verantwortlichen Personen und Gremien nicht ausreichend über die Funktionsweise aufgeklärt wurden / werden.

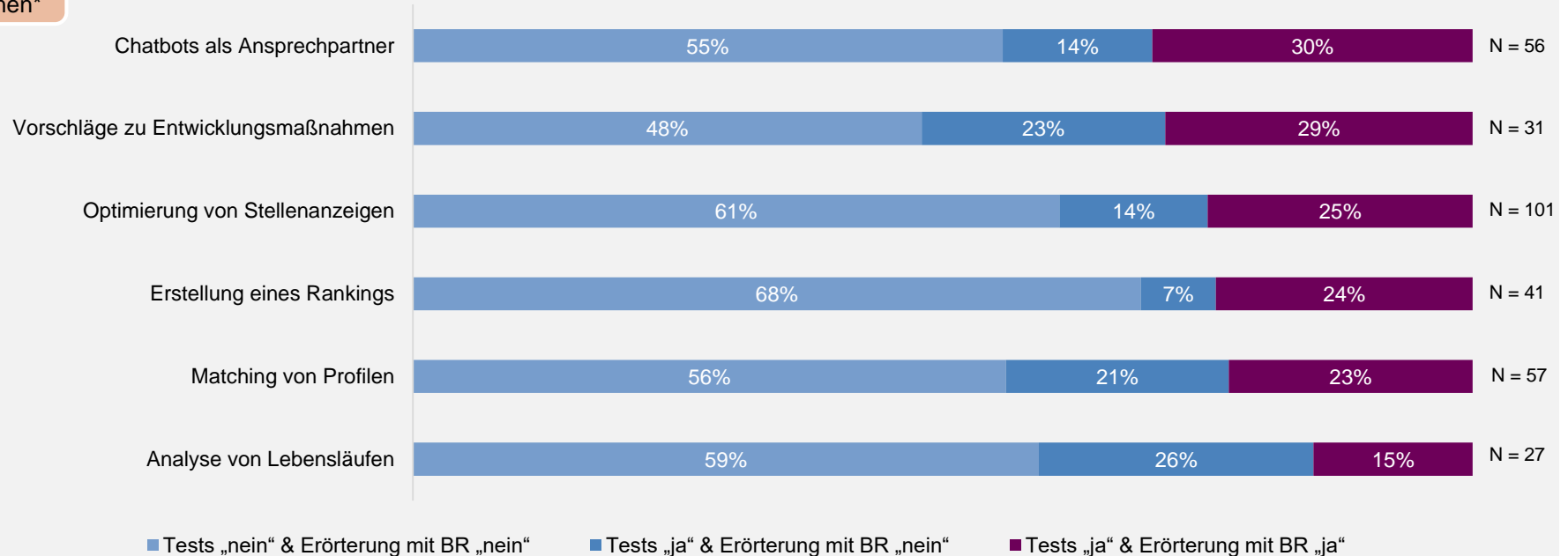
Oft wird auf Tests mit internen Daten und Abstimmung mit dem Betriebsrat verzichtet

Personalerumfrage

Test „ja“ & Erörterung mit BR „ja“:
29-46 % bei den einzelnen Anwendungen.

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 fast **mehr als der 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**.

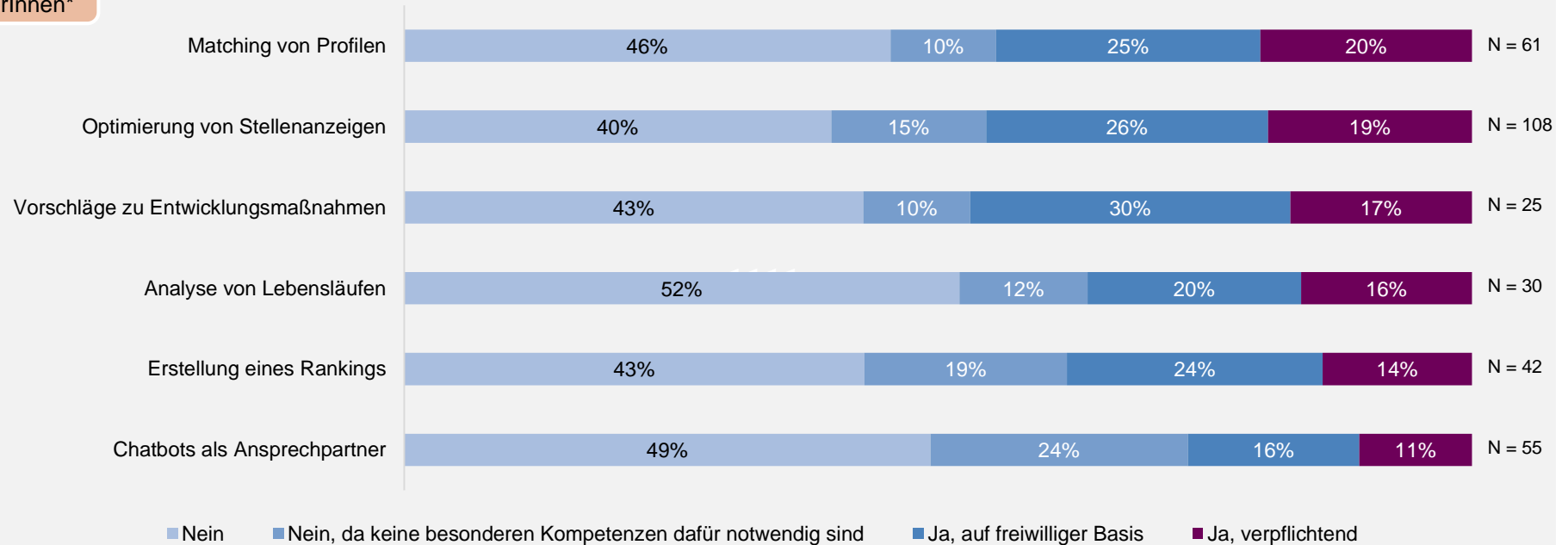
Die Vermittlung von relevanten Kompetenzen für Verantwortliche erfolgt auf freiwilliger Basis

Personalerumfrage

„Ja, verpflichtend“: 22-33 % bei den einzelnen Anwendungen.

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

Einschätzung der AnwenderInnen*



- Die **Nutzung von Chatbots als Ansprechpartner** erfordert nach Einschätzung von 24 % der Befragten **keine besonderen Kompetenzen**.
- Bei allen Anwendungen geben ca. 40 – 50 % der Befragten an, dass hier **keine Vermittlung** besonderer Kompetenzen stattgefunden hat.

Sachverständige werden bislang nicht in die Prozesse einbezogen

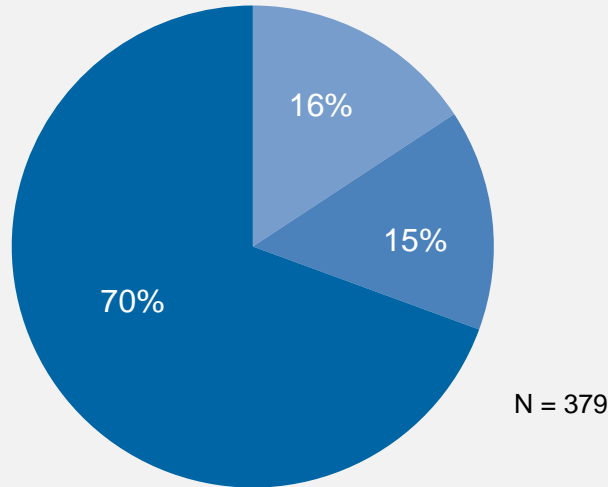
Hat Ihre Organisation zur Beurteilung der Funktionsweise einer oder mehrerer der genannten Technologien externe Sachverständige hinzugezogen oder plant dies zu tun?*

Wurden die externen Sachverständigen auf Initiative des Betriebsrates hinzugezogen? **

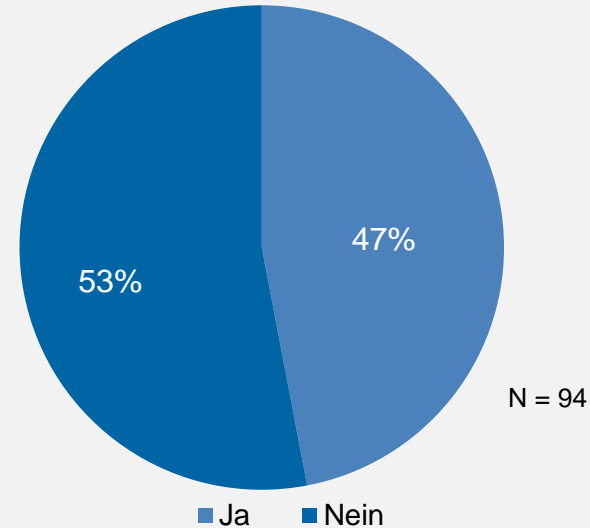
Einschätzung der AnwenderInnen*

Personalerumfrage

„Nein“: 55 %



- 1 = Sachverständige wurden hinzugezogen
- 2 = Das Hinzuziehen von Sachverständigen ist geplant
- 3 = Nein



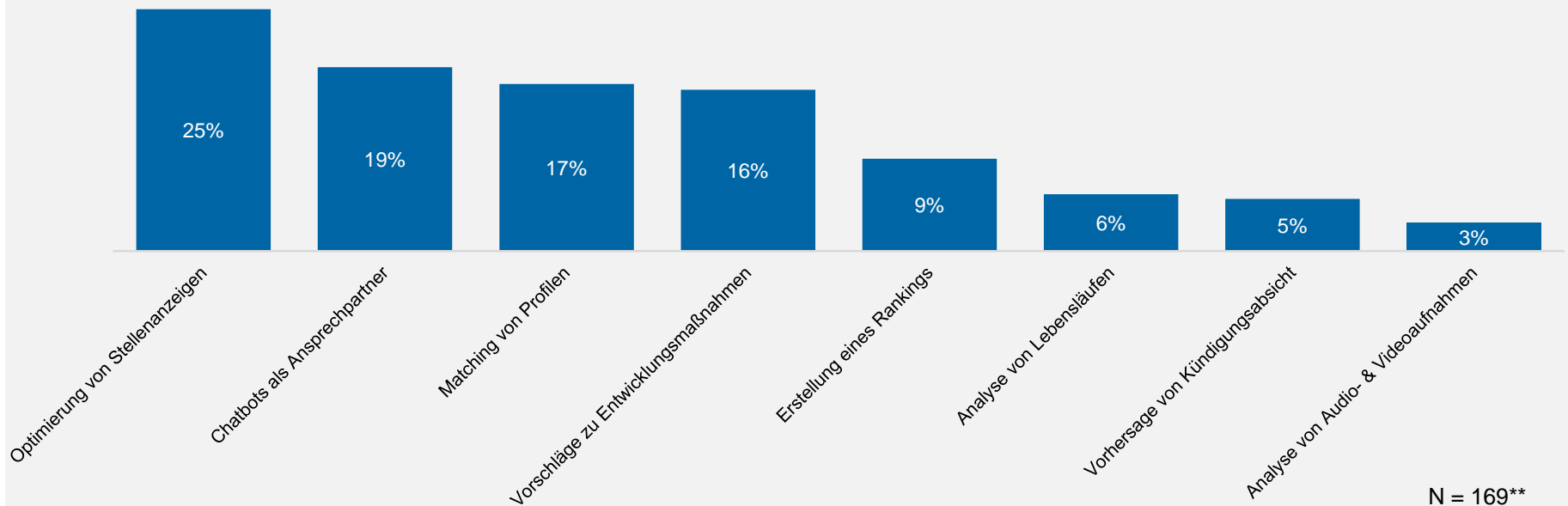
- Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass **keine Sachverständigen** zur Beurteilung der Funktionsweise der genannten Technologien hinzugezogen wurden bzw. werden.
- In etwas weniger als der Hälfte der Unternehmen werden externe Sachverständige **auf Initiative des Betriebsrats** hinzugezogen.

* Diese Frage wurde nur eingeblendet, wenn die erste Frage nach dem Einsatz der Technologien bei mindestens einer Technologie mit „Ja, flächendeckend“, „Ja, Pilot“ oder „in Planung“ beantwortet wurde.

** Diese Frage wurde nur eingeblendet, wenn zuvor mit „Sachverständige wurden hinzugezogen“ oder „Das Hinzuziehen von Sachverständigen ist geplant“ geantwortet wurde.

Wenn, dann werden Sachverständige für die am weitesten verbreiteten Technologien herangezogen

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



- Am häufigsten (25 %) wurden / werden Sachverständige zum Thema **Optimierung von Stellenanzeigen** herangezogen.
- Mit 3 % bzw. 5 % 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.

Frageblock zu KI und Richtlinien bzw. gesetzliche Regelungen

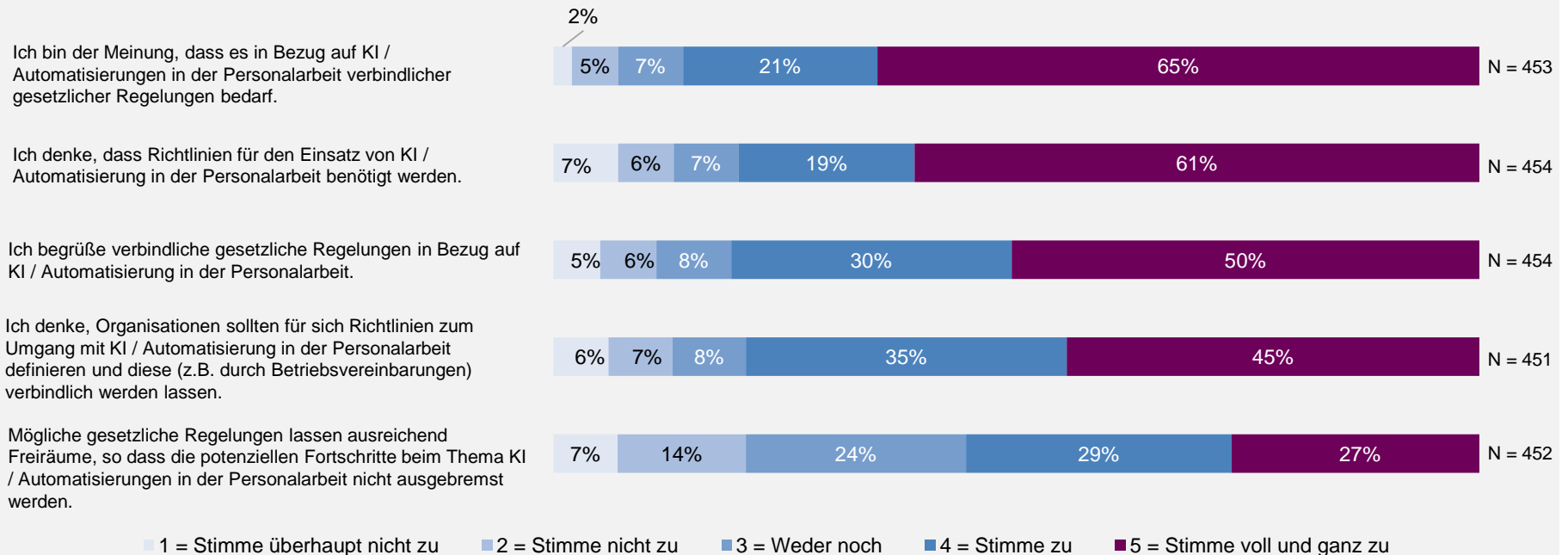


Die Mehrheit der ArbeitnehmervertreterInnen befürwortet den Einsatz von Richtlinien

Personalerumfrage

„Stimme voll und ganz zu“: 7-43 % bei den einzelnen Aussagen.

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



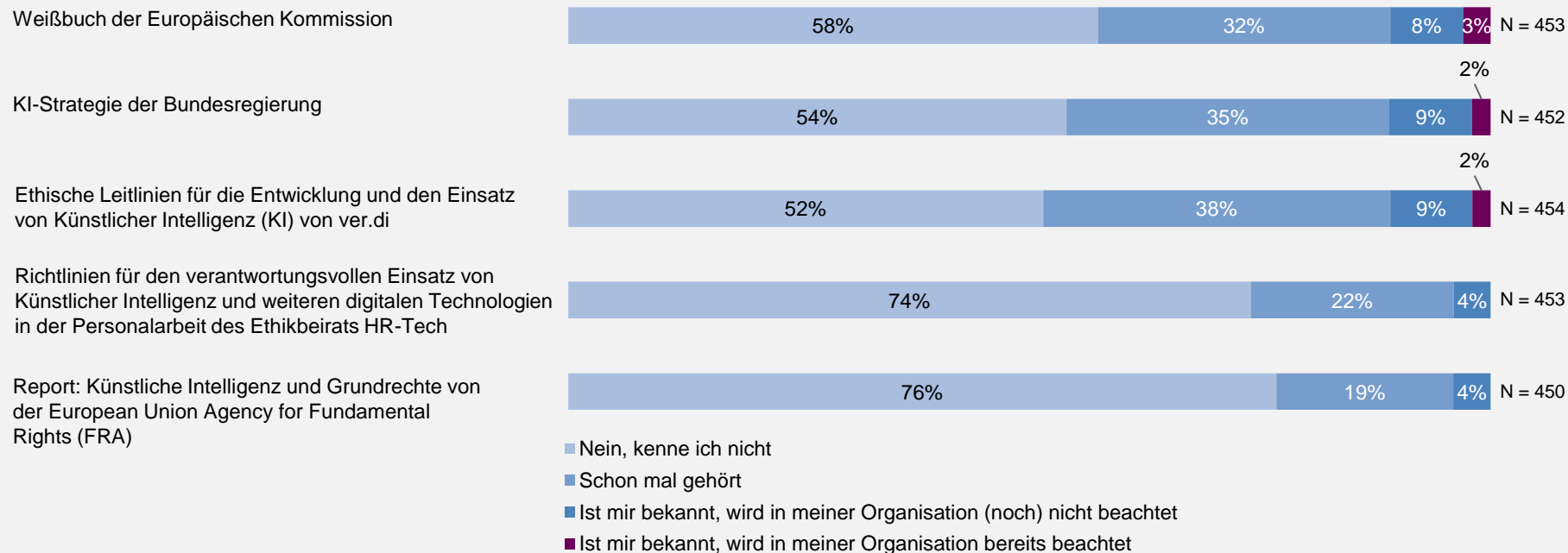
- Die deutliche **Mehrheit** der Befragten **befürwortet** den Einsatz von **Richtlinien** beim Thema Künstliche Intelligenz und Automatisierung (80 %).
- **80 %** würden es befürworten, wenn **Organisationen** für sich **Richtlinien definieren** und diese intern verbindlich werden lassen.

Relevante Richtlinien zum Einsatz von KI in HR sind oft noch unbekannt bei ArbeitnehmervertreterInnen

Personalerumfrage

„Ist mir bekannt, wird in meiner Organisation bereits beachtet“: 2-6 % bei den einzelnen Nennungen.

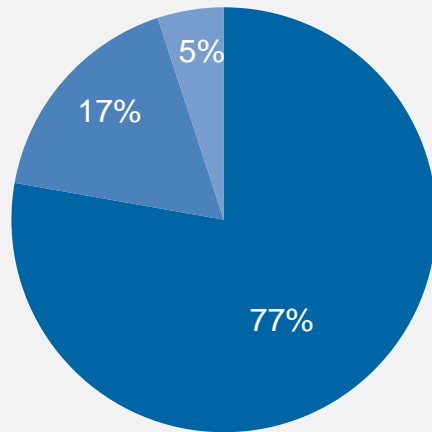
Welche der folgenden Richtlinien / Regeln / Strategien kennen Sie?



- Die bekannteste Richtlinie / Regel / Strategie ist unter den Befragten die **ethische Leitlinie für die Entwicklung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) von ver.di**. Diese wird auch in 2 % der Organisationen bereits beachtet / findet Anwendung.
- Die **Richtlinien des Ethikbeirats HR-Tech** sind gut einem Viertel der Befragten schon einmal begegnet.
- 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?



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

Formulierte Grundsätze / Richtlinien

Betriebsvereinbarung (8x genannt) / Dienstvereinbarung (5x genannt)

Corporate binding rules

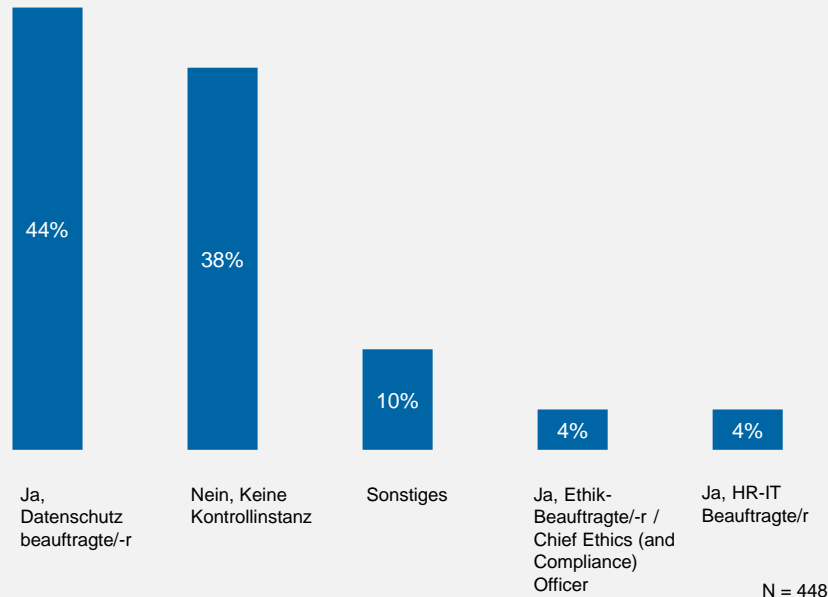
NeoHR

Personalratsgeschäftsordnung

- **77 %** der Befragten geben an, dass in ihrer Organisation aktuell **keine eigenen Grundsätze** zum Umgang mit Automatisierung und verwandten Technologien in der Personalarbeit definiert sind, knapp 20 % planen dies derzeit.
- Wenn bereits eigene Grundsätze / Richtlinien definiert wurden, sind diese oftmals in einer **Betriebsvereinbarung** niedergeschrieben.

In rund 45 % 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 (10x genannt) / KBR-Ausschuss des IuK /
Datenschutzausschuss Betriebsrat / GBR IT-Ausschuss (3x genannt)

Personalrat (5x genannt)

Zentrale Kontrollinstanz im Konzern

Informationssicherheitsbeauftragte

- Bei rund 45 % der Unternehmen stellt **der / die Datenschutzbeauftragte** die Einhaltung der Grundsätze zum Umgang mit Automatisierung in der Personalarbeit sicher.

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.

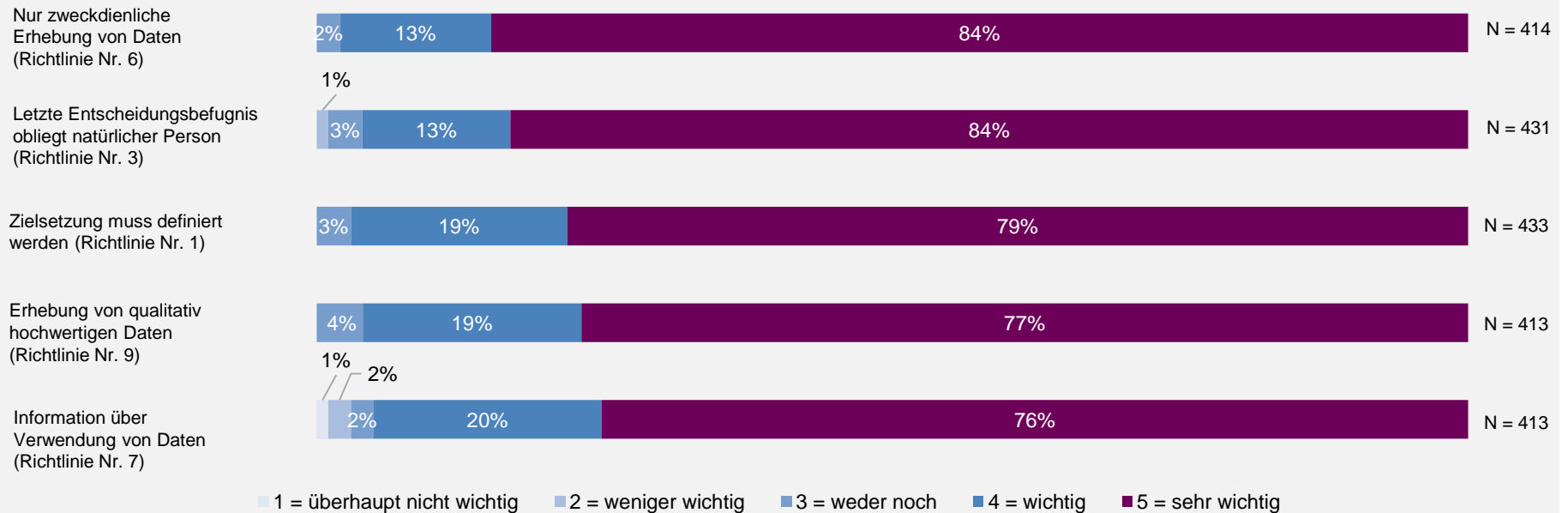
10

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.

ArbeitnehmervertreterInnen halten es für besonders wichtig, dass Daten nur zweckdienlich erhoben, gespeichert und genutzt werden

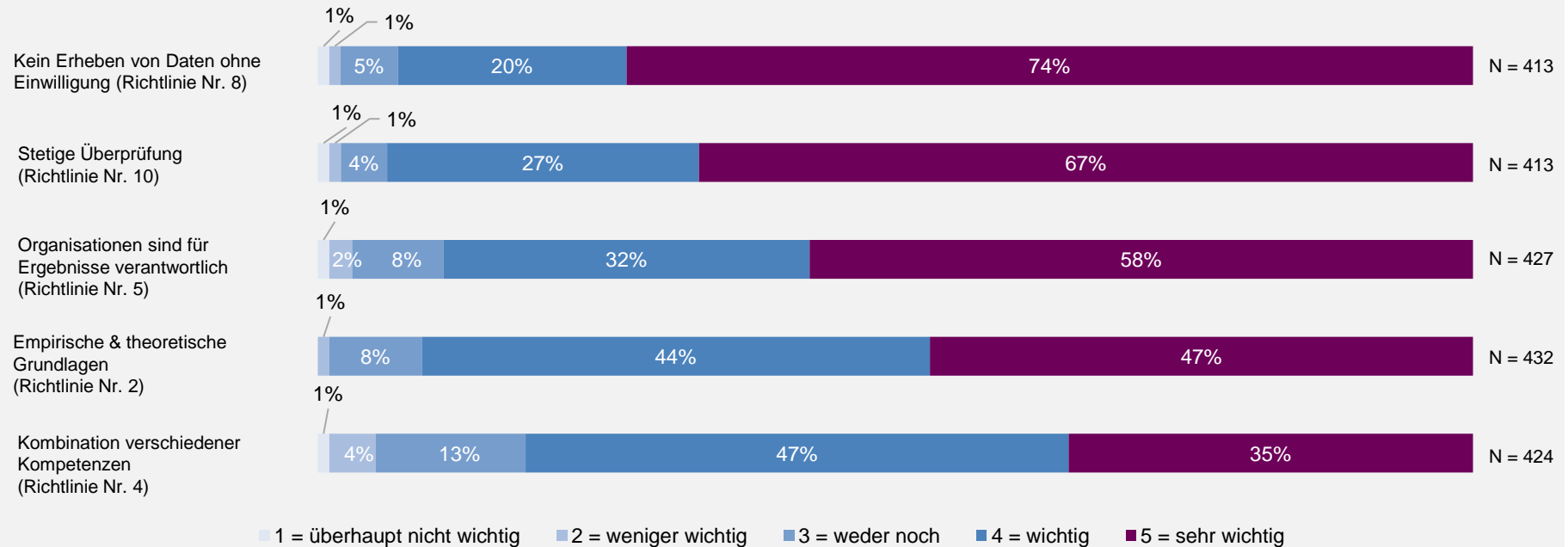
Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung dieses Grundsatzes?



- Insgesamt finden **alle zehn Richtlinien eine hohe Zustimmung** hinsichtlich der Wichtigkeit („wichtig“ und „sehr wichtig“ zusammen immer mindestens 82 % Zustimmung).
- Als besonders wichtig erachten die Befragten die Vorab-Definition, welche personenbezogenen Daten für welche Zwecke für automatisierte Lösungen genutzt werden, um so sicherzustellen, dass Daten nur zweckdienlich erhoben, gespeichert und genutzt werden (Richtlinie Nr. 6).

Insgesamt werden alle Richtlinien als wichtig bis sehr wichtig eingestuft

Wie wichtig ist Ihnen die Einhaltung dieses Grundsatzes?



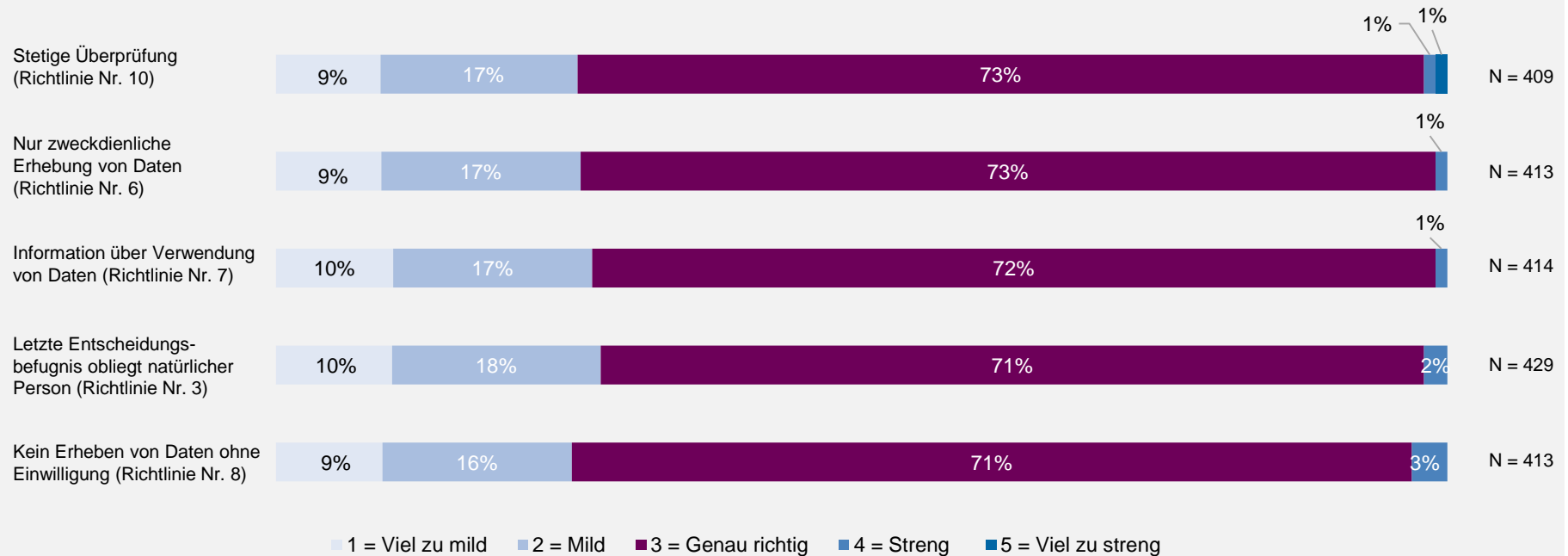
- Der Richtlinie zur „**Kombination verschiedener Kompetenzen**“ (Richtlinie Nr. 4) stimmen relativ gesehen die wenigsten Befragten zu, 5 % halten dies für „weniger wichtig“ oder „überhaupt nicht wichtig“.

Die Richtlinien werden insgesamt als „passend“ empfunden

Personalerumfrage

Kaum Antworten mit „(viel) zu mild“ dafür mehr „(viel zu) streng“.

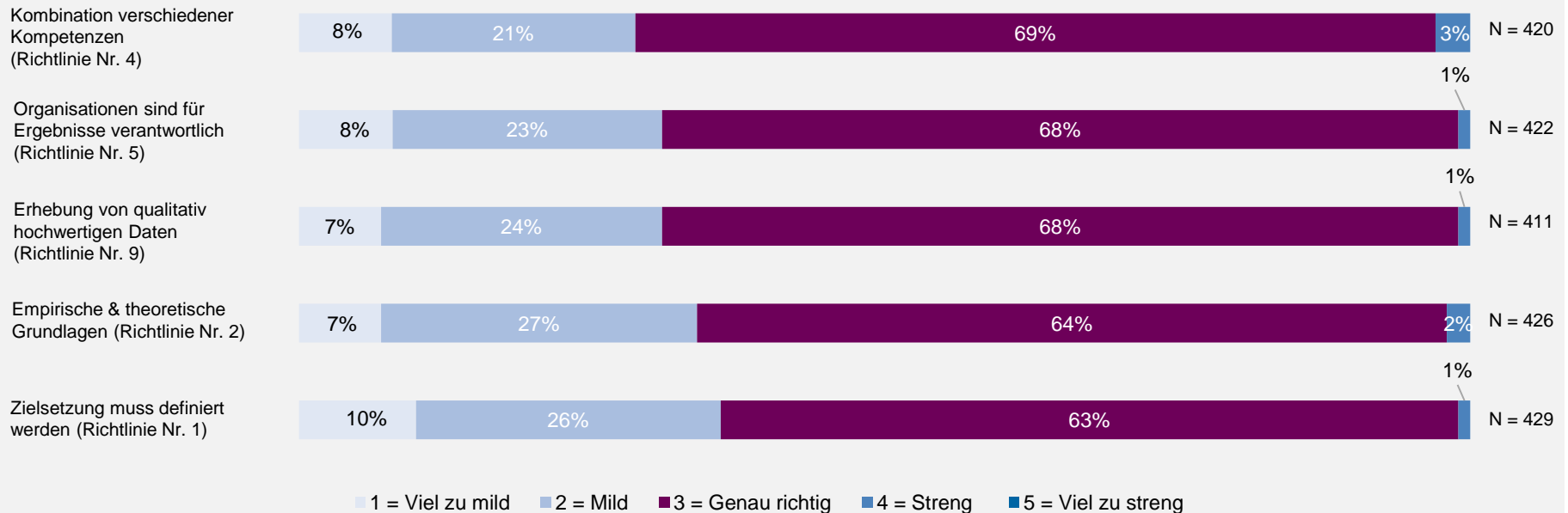
Ist dieser Grundsatz Ihrer Meinung nach...?



- Im Gesamtbild werden alle Richtlinien bei der Frage nach der Bewertung mit **mindestens 63 %** als „genau richtig“ eingestuft.
- Als am passendsten beurteilten die Befragten die Richtlinie Nr. 10, die nach der Einführung von Richtlinien eine transparent sichergestellte Beachtung dieser bei der betrieblichen Umsetzung und Weiterentwicklung fordert.

Einige Richtlinien werden aber auch als „mild“ empfunden

Ist dieser Grundsatz Ihrer Meinung nach...?



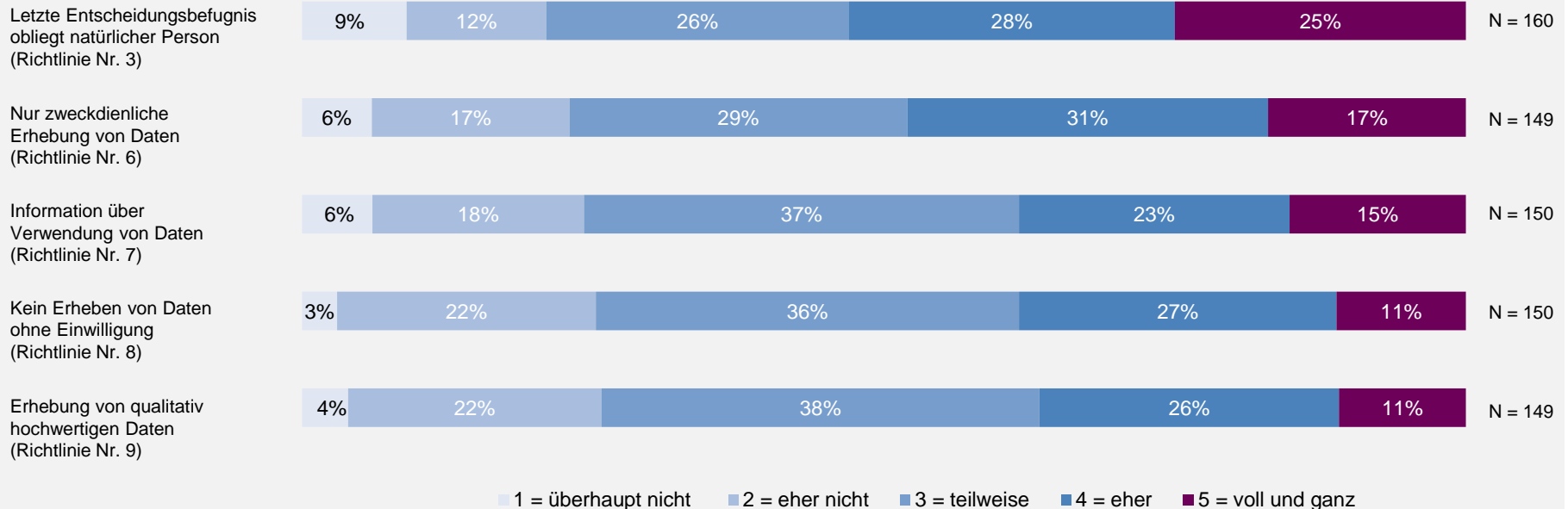
- Tendenziell empfinden mehr Befragte insbesondere die **Richtlinie Nr. 1** (vor der Einführung einer automatisierten Lösung muss die Zielsetzung für die Nutzung definiert und alle relevanten Interessensgruppen in diesen Prozess mit eingebunden werden) als **zu mild** (26 %) – 10 % sogar als „viel zu mild“.

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

Personalerumfrage

„Voll und ganz“: 10-63 % bei den einzelnen Richtlinien.

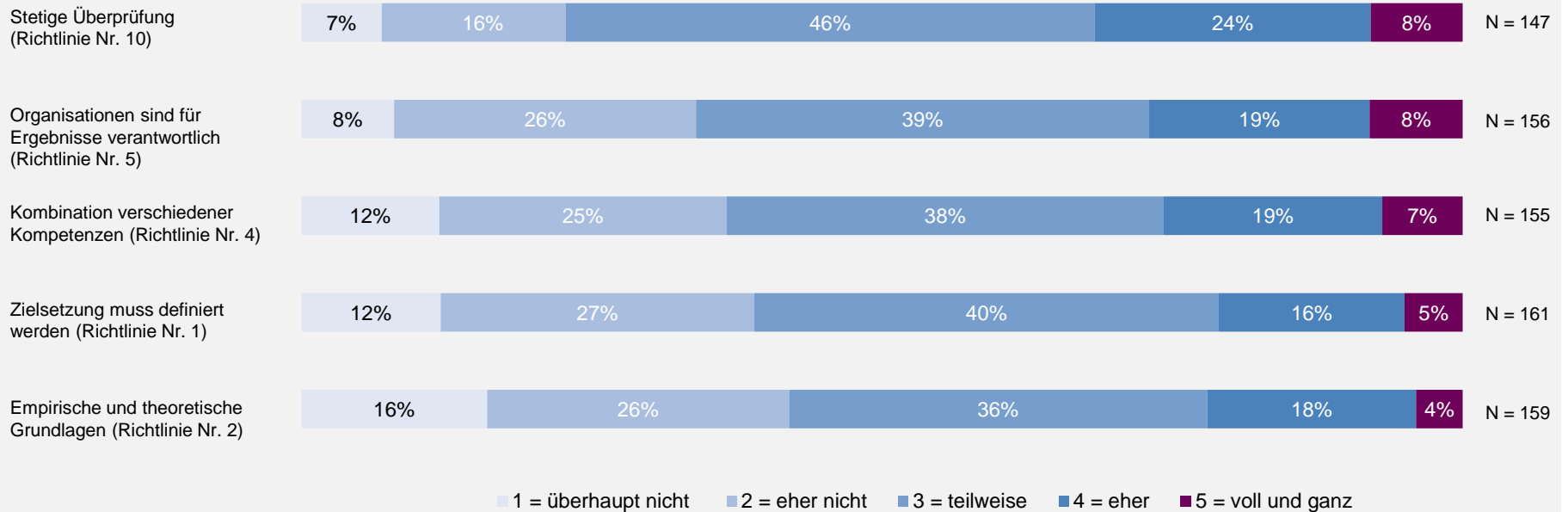
Wie sehr wird in Ihrer Organisation bereits auf die Einhaltung dieses Grundsatzes geachtet?



- Die **Richtlinien Nr. 3** (letzte Entscheidungsbefugnis obliegt natürlicher Person) und **Nr. 6** (nur zweckdienliche Erhebung von Daten), die auch als am wichtigsten eingestuft wurden, werden auch nach Einschätzung der Mehrheit der Befragten in den Organisationen bereits „eher“ oder „voll und ganz“ **eingehalten**.

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 bzw. Grundsätze **noch nicht flächendeckend** beachtet.
- Am **wenigsten Beachtung** in der Praxis findet aktuell **Richtlinie Nr. 2** (Wer KI-Lösungen anbietet oder nutzt, muss darauf achten, dass diese empirisch evaluiert sind und über eine theoretische Grundlage verfügen).

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 Manager

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