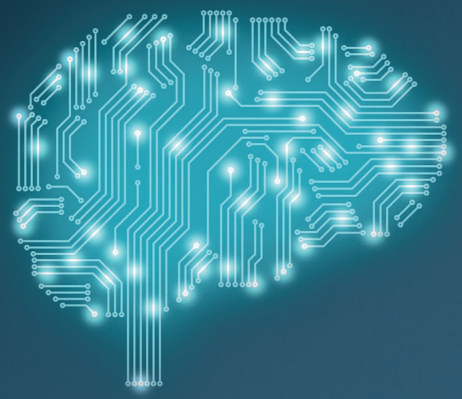
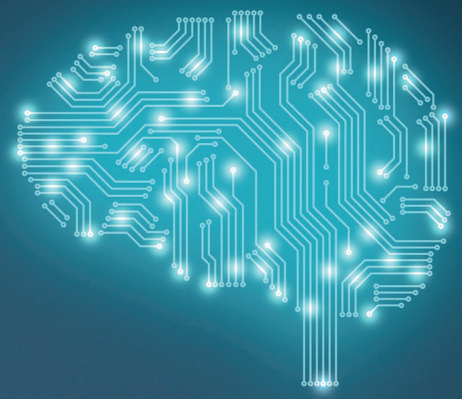
ETHIKBEIRAT HR TECH

Stand: September 2021





#EthikbeiratHRTech

www.ethikbeirat-hrtech.de

Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit

Relevanz 4

Worum es geht? Um Freiheit!

Richtlinien 6

KI nutzen. Und zwar richtig!

Ausblick 10

Anwenden. Lernen. Weiterentwickeln.

Ethikbeirat HR-Tech 12

Ein Thema. Viele Perspektiven.

Anhang 15

Literaturhinweise. Kontakt. Impressum.

HR-Technologie braucht Ethik

Die Arbeit geht uns nicht aus. Viele Branchen sind Baustellen, kein Stein bleibt auf dem anderen. Aber neu gebaut wird nicht mit Steinen, sondern mit etwas, das man nicht anfassen kann: mit den Ziffern 0 und 1, kombiniert zu digitalen Codes.

Diese Arbeit muss auch jemand machen. Aus einem Automobilkonzern, in dem bislang geschraubt, geschweißt und geschwitzt wurde, entsteht nicht von allein ein moderner Provider digitaler Mobilitätslösungen. Jede Branche braucht Menschen, die aus neuen Geschäftsmodellen Erfolge machen.

Mit der Technisierung wächst die Bedeutung der Mitarbeiter*innen[1] – und damit die des Personalbereichs. Er muss die richtigen Leute gewinnen und ihre Tatkraft, ihr Wissen und Können sowie ihre Ideen wachsen lassen und produktiv machen.

Diese Verantwortung bekommt eine neue Form. Auch hier ist die Digitalisierung die treibende Kraft. Geeignete Mitarbeiter*innen finden, rekrutieren, fördern und ihrer Leistung eine Richtung geben – jede Aufgabe kann auch digital effizient gelöst werden.

Viele digitale Technologien sind im Gespräch, allen voran die Künstliche Intelligenz. Vereinfacht gesagt, übersetzen KI-Systeme HR Daten in Informationen und danach Informationen in Empfehlungen – wenn nicht gar Entscheidungen. Risiken bleiben hier nicht aus – wie Diskriminierung „built in" bei Einstellungen und Beförderungen.

„Erst kommt das Fressen, dann die Moral" führt hier nicht weiter. Wer zuerst seinen Hunger nach digital bewirkten Effizienzgewinnen stillt und erst dann nach den Rechten der Mitarbeiter*innen fragt, gerät moralisch ins Hintertreffen – und wirtschaftlich, weil ihm die Mitarbeiterschaft von der Fahne geht.

Deshalb brauchen wir einen klaren normativen Rahmen und entsprechende moralische Praktiken, die uns den digitalen Wandel gestalten lassen und ihm eine positive Kraft geben, weil sie Menschen und Organisationen stark machen.

Wie kann dieser Rahmen aussehen? Wie können neue technologische Möglichkeiten in der Personalarbeit produktiv werden? Um dies zu beantworten, Impulse zu geben und einen lebendigen Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis zu führen, haben wir den Ethikbeirat HR-Tech gegründet.

Auf den folgenden Seiten lesen Sie, was uns bewegt und wie wir etwas bewegen wollen. Im Kern steht ein erster Entwurf unserer Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Lösungen[2] in der Personalarbeit – mit der Einladung: Diskutieren Sie mit! Herzlichst, im Namen des gesamten Beirats HR-Tech,

Dr. Elke Eller
Entrepreneurin, Beraterin, Coach

Michael H. Kramarsch
hkp/// group

1 Im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache verwenden wir in diesem Dokument anstelle von Personenbegriffen im generischen Maskulinum wie „Mitarbeiter" Wortbildungen mit dem sogenannten Gendersternchen, die alle Geschlechter umfassen, also etwa „Mitarbeiter*innen". Dies geschieht ohne ideologische Motive. Wir wissen auch, dass der Text dadurch weniger elegant ist. Wir sind dennoch der Meinung, dass die Erprobung neuer Schreibweisen dazu beitragen kann, das Thema „Geschlechtergerechtigkeit" weiterzudenken. Als Ethikbeirat fühlen wir uns auch dazu verpflichtet.

2 Wir verwenden im Folgenden den Begriff „KI-Lösung", da dieser sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der bisherigen Diskussion im Ethikbeirat HR-Tech am häufigsten verwendet wird, wenn es um normative Fragen in Verbindung mit der Nutzung neuer Technologien in der Personalarbeit geht. Die im Folgenden vorgestellten Richtlinien für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI-Lösungen sind jedoch in gleichem Maße auch für die Nutzung technischer Lösungen in der Personalarbeit relevant, die auf anderen Technologien basieren.

Relevanz

Worum es geht? Um Freiheit!

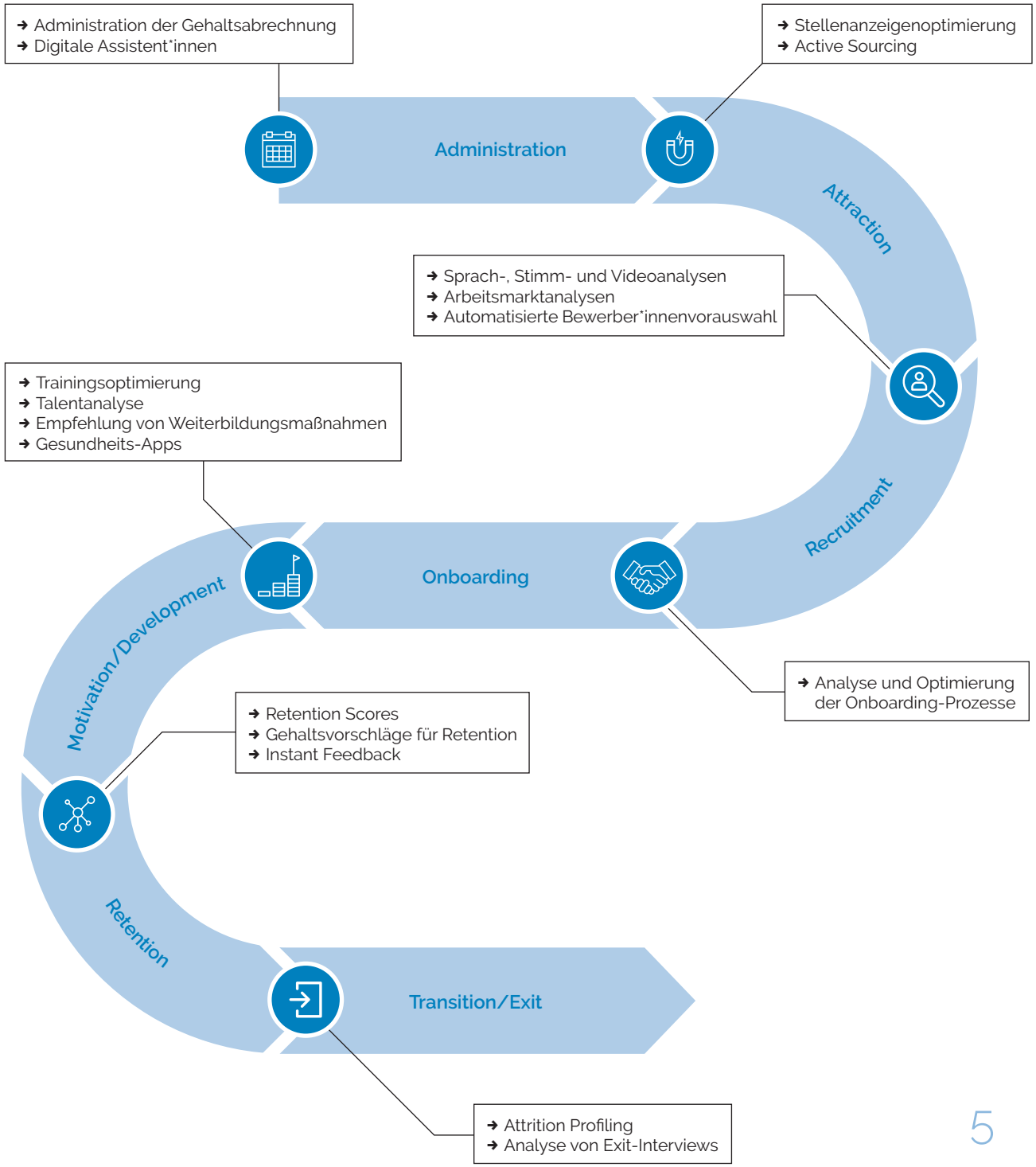
Innovation ist noch kein Fortschritt. Erst wenn sie den Menschen dient und Freiräume öffnet, schreiten wir voran. Dies gilt gerade für KI und andere digitale Technologien im Personalbereich. Betroffen ist der gesamt Employee Life Cycle.

Potenzielle Anwendungsfelder

Die Personalarbeit steht einer Menge an Herausforderungen gegenüber – der Fachkräftemangel, Mitarbeiterbindung, die Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen und die Entwicklung der Arbeitskultur sind hier nur einige Stichwörter. Die unterschiedlichen Technologiefelder bringen jede Menge Innovationsangebote mit sich, mit denen diesen Herausforderungen wirkungsvoll begegnet werden kann. Um hierüber einen besseren Überblick zu bekommen, haben wir einige beispielhafte Anwendungsfälle entlang eines möglichen Employee Life Cycle-Modells angeordnet.

Der Employee Life Cycle ist ein HR-Modell zur Beschreibung der verschiedenen Phasen, die Arbeitnehmer*innen in einer Organisation durchlaufen und zur Identifikation der Rolle, die HR zur Optimierung dieses Prozesses einnimmt. Da die Technologiefelder komplementäre und zusammenwirkende Innovationtreiber sind und sich eine konkrete HR-Tech Lösung kaum einem einzelnen Technologiefeld zuordnen lässt, verzichtet die folgende Abbildung auf eine entsprechende Einteilung. Sie dient dazu uns eine Vorstellung davon zu geben, was durch digitale Technologien, allen voran durch Künstliche Intelligenz, möglich ist und in Zukunft vermehrt Einzug in die Personalarbeit finden wird.

Welche HR-Tech Use-Cases aus ethischer Perspektive besonders kritisch sind, lässt sich pauschal nicht beantworten. Dafür bedarf es der gesonderten Prüfung der spezifischen HR-Tech Lösung, für die die nachfolgenden Richtlinien eine Orientierung stiften.



Richtlinien

KI nutzen. Und zwar richtig!

Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz

KI nutzen. Und zwar richtig!

Die Entwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI) ist mit großen Hoffnungen für Wirtschaft und Gesellschaft verbunden, aber auch mit erheblichen Risiken. In unterschiedlichen Gremien und Kommissionen wird gegenwärtig an der Herausforderung gearbeitet, festzulegen, welche allgemeinen Anforderungen an KI-Lösungen gestellt werden müssen, damit eine humane Gestaltung der technologischen Entwicklung möglich wird.

Im Ethikbeirat HR-Tech haben wir uns mit der Frage befasst, welche Einsatzgebiete für KI-Lösungen sich im Umfeld des HR-Management abzeichnen und welche Rahmenbedingungen für die Entwicklung dieser KI-Lösungen, deren Einsatz und deren Nutzung in Organisationen gegeben sein sollen. Es ist wichtig voranzuschreiten, neue Lösungen auszuprobieren, zu evaluieren und die Personalarbeit damit besser zu machen. Dies hat in einer verantwortungsvollen Art und Weise zu geschehen.

Die vorliegende Fassung ist ein Entwurf, der in einem kollaborativen Prozess und unter Einbezug der Fachkompetenz und Erfahrung der Beiratsmitglieder entstanden ist. Wir sind der festen Überzeugung, dass ein solcher Rahmen nur Bestand hat, wenn er auf einem breiten Diskurs fußt. Deshalb laden wir Sie herzlich ein, mit uns in den Dialog zu treten. Egal aus welcher Perspektive Sie auf das Thema blicken – wir freuen uns auf Ihre Stellungnahme!

Unter feedback@ethikbeirat-hrtech.de haben Sie die Möglichkeit, Ihre Stellungnahme direkt an den Beirat zu richten. Darüber hinaus freuen wir uns auf einen breiten öffentlichen Diskurs – im persönlichen Dialog und auf Veranstaltungen, in der Presse, in Blogbeiträgen und Kommentaren sowie auf Social Media Plattformen.

1 Transparenter Zielsetzungsprozess

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

KI-Anwendungen in Organisationen erfordern einen nachhaltigen, strategischen Planungsprozess. Ihr Zweck und Nutzen sowie mögliche Zielkonflikte sollen frühzeitig geklärt werden. Dass auch die betrieblichen Interessenvertreter*innen möglichst frühzeitig vor Einführung zum „Ob", dem Ziel der Nutzung und der Durchführung einer KI-Lösung beteiligt werden – oder wo das nicht möglich ist, auch direkt die Beschäftigten – ist eine Selbstverständlichkeit. Transparente Beteiligungs- und Mitbestimmungsprozesse sind insbesondere bei der Nutzung von KI-Lösungen wichtig und stellen breite Akzeptanz sicher. Mit diesem Vorgehen soll bei der Einführung einer KI-Lösung auf partizipative Art und Weise eine Folgenabschätzung vorgenommen werden.

2 Fundierte Lösungen

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

Anbieter von KI-Lösungen zielen darauf ab, mit ihren Lösungen die bestehende Praxis zu verbessern. Organisationen, die vorhaben eine KI-Lösung zu nutzen sollen daher den Anbieter auffordern, die Angemessenheit und Güte der KI-Lösung empirisch zu evaluieren und auf theoretischen Grundlagen zu basieren. Als Referenz, welche Informationen in welchen Umfang zu einer KI-Lösung vorliegen sollen, um ihre Güte beurteilen zu können, verweisen wir auf die Anforderungen an Verfahrenshinweise für messtheoretisch fundierte Fragebögen und Tests (DIN 33430, 2016, Anhänge A und B)[1].

3 Menschen entscheiden

Wer KI-Lösungen einsetzt, muss sicherstellen, dass die Handlungsträgerschaft der Menschen bei wichtigen Personalentscheidungen nicht eingeschränkt wird.

Eine KI-Lösung kann als Arbeitsassistenz – zum Beispiel zur Informationsbeschaffung und Entscheidungsvorbereitung – eingesetzt werden. Auch eine Automatisierung von Entscheidungen ist grundsätzlich möglich und in der Arbeitswelt nichts Ungewöhnliches. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass KI-Lösungen in Gesamtlösungen eingebunden sind, die letztverantwortlich von Menschen gesteuert werden. Das ungeprüfte Übernehmen von systemisch erstellten Entscheidungsvorschlägen stellt keine menschliche Entscheidung dar. Bei Entscheidungen, die eine Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten (Art. 9, 10 und 22 DSGVO, vgl. auch Erwägungsgrund 71) erfordern oder Lebenswege von Menschen wesentlich beeinflussen (z.B. Beförderungen), muss die Handlungsträgerschaft des Menschen gewährleistet sein. Dies betrifft insbesondere die Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, die Personalentwicklung sowie die Personaldiagnostik. Es ist im Einzelfall zu definieren, wie eine tatsächliche Entscheidung durch Menschen sichergestellt oder überprüft werden kann.

1 Kostenfreier Download unter: https://www.researchgate.net

4 Notwendiger Sachverstand

Wer KI-Lösungen in seiner Organisation nutzt, muss diese in ihrer Logik verstehen und erklären können.

Wer im Privaten Technologien einsetzt, muss diese nicht unbedingt verstehen. Es ist Privatsache, ob man sich damit beschäftigen will. Wenn eine Organisation KI-Lösungen nutzt, muss die Logik dieser KI-Lösung in ihrer Gesamtheit verstanden werden. Organisationen müssen sich die erforderlichen Kompetenzen zu eigen machen, um die zugrundeliegende Technologie, das Prozessmodell sowie die zur Anwendung kommende Entscheidungslogik und die Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse verstehen und erklären zu können. Darüber hinaus müssen Organisationen sicherstellen, dass die Anwender*innen von KI-Lösungen hinreichend qualifiziert sind, um eine zweckmäßige Nutzung sicherzustellen.

5 Haftung und Verantwortung

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

Arbeitgeber tragen gegenüber ihren Mitarbeiter*innen eine besondere Fürsorgepflicht und stehen auch Bewerber*innen gegenüber in der Verantwortung. Die Verantwortung für den diskriminierungsfreien und die Persönlichkeit respektierenden Einsatz von KI kann deshalb nicht auf die Anbieter von KI-Lösungen übertragen werden. Organisationen, die Entscheidungen oder Entscheidungsunterstützung auf KI-Lösungen übertragen, sollen sich im Klaren darüber sein, wer für welche Prozesse und Entscheidungen die Verantwortung und Haftung übernimmt. Vor der Nutzung einer KI-Lösung soll geklärt werden, ob der Prozess rechtlich zulässig ist und ob der Einsatz der KI-Lösung mit Schranken belegt werden muss.

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.

Organisationen haben eine besondere Verantwortung im Umgang mit personenbezogenen Daten, die in digitalisierten Organisationsprozessen in wachsendem Umfang entstehen. Diese Daten dürfen nicht für personenbezogene Auswertungen zweckentfremdet werden. Den rechtlichen Rahmen dafür bildet die DSGVO. Sie fordert sowohl das Prinzip der Zweckbindung als auch der Datenminimierung. Personenbezogene Daten, die für einen vorab definierten Zweck erhoben wurden, dürfen grundsätzlich nicht ohne erneute Einwilligung zu ihrer Nutzung für andere Zwecke verwendet werden. Ferner sollen nicht mehr Daten erhoben werden, als für den jeweiligen Zweck erforderlich. Organisationen können mit einer Pseudonymisierung und/oder Anonymisierung der Daten arbeiten, um Daten unter Wahrung des Datenschutzes verwenden zu können. Eine explorative Datenanalyse ist höchstens für Forschungszwecke, d.h. unter Ausschluss einer Verwendung der Ergebnisse für Personalentscheidungen jeglicher Art, möglich.

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.

Menschen müssen darüber informiert werden, dass sie mit einer KI-Lösung interagieren und/oder ihre personenbezogenen Daten von einer KI-Lösung verarbeitet werden. Die Information muss den Zweck und die Logik der KI-Lösung sowie eine vollständige Auflistung der verwendeten Datenarten beinhalten.

Jetzt Feedback geben!

8 Achten der Subjektqualität

Für die Nutzung in KI-Lösungen dürfen keine Daten erhoben und verwendet werden, welche der willentlichen Steuerung der Betroffenen grundsätzlich entzogen sind.

Subjektqualität ist ein Pfeiler der Menschenwürde und Selbstbestimmung. Dieser Punkt ist wichtig, aber nicht leicht verständlich. Lassen Sie uns deshalb ein Beispiel verwenden: Ein Lügendetektor produziert grundsätzlich valide Ergebnisse. Trotzdem wird dieses Verfahren in Deutschland nicht eingesetzt. Warum? Der Lügendetektor misst Parameter wie bspw. die elektrische Leitfähigkeit der Haut. Dabei werden Daten erhoben, die Menschen willentlich weder zur Verfügung stellen noch beeinflussen können. Wir wären in dieser Hinsicht analysiertes Objekt und kein wahrnehmendes und handelndes Subjekt. KI-Lösungen, die Daten erheben oder verwenden, welche die Subjektqualität des Menschen nicht beachten, sind für das Personalmanagement in Organisationen grundsätzlich nicht einzusetzen.

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.

Personalverantwortliche handeln im Bewusstsein, dass datenbasierte und/oder automatisierte Entscheidungsprozesse nicht automatisch objektiv und fair sind. Historische Daten, die genutzt werden, um KI-Lösungen zu entwickeln und zu trainieren, sind von normativen Vorgaben zu unterscheiden. Bei personalpolitischen Entscheidungen spielen normative Vorgaben (z.B. Quoten) eine wichtige Rolle. Die Auswertung, wer es in der Vergangenheit in eine Führungsposition geschafft hat, ist nicht die Antwort darauf, wer es in Zukunft schaffen sollte. Deshalb müssen Anbieter und Nutzer von KI-Lösungen dafür Sorge tragen, dass systembedingte Diskriminierungen vermieden werden. Je nach Anwendungszweck sind dafür eine Information über Trainingsdaten und Entscheidungskriterien sowie die proaktive Prüfung von Daten und Systemen auf Diskriminierung notwendig.

#EthikbeiratHRTech

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.

Die Nutzung einer KI-Lösung erfordert stetige Kontrolle. Nutzer von KI-Lösungen sind daher in der Pflicht, regelmäßig zu überprüfen, ob die Nutzung in Einklang mit den Richtlinien erfolgt und den festgelegten Zielsetzungen entspricht. Bei Abweichungen sind Anpassungen vorzunehmen. Wichtige Aspekte sind beispielsweise die Beurteilung der zweckmäßigen Nutzung einer KI-Lösung und die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation. Dies erfordert die Einrichtung geeigneter organisationsinterner Prozesse und Institutionen, wie zum Beispiel eine*n Digital-Verantwortliche*n, einen interdisziplinären KI-Beirat oder Digitalrat, sowie die Gewährleistung der Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und Interventionsmöglichkeit mit geeigneten Ansprechpartner*innen in allen Fällen, in denen KI-Lösungen genutzt werden.

Ausblick

Anwenden. Lernen. Weiterentwickeln.

Ein erster Aufschlag ist gemacht. Nun gilt es, die Richtlinien auf den Prüfstand zu stellen, in der Praxis anzuwenden und sukzessive weiterzuentwickeln.

Stetig besser werden

Bevor wir über die praktischen Konsequenzen digitaler Technologien für die Personalarbeit nachdenken können, müssen wir diese Technologien erst einmal verstehen und uns von da aus weiter vorarbeiten. Es geht um mehrere Etappen.

Deshalb hat der Ethikbeirat HR-Tech vier Handlungsfelder festgelegt, auf denen er aktiv ist. Die Felder gehen ineinander über, und die Erkenntnisse, die wir auf dem einen Feld gewinnen, helfen uns, die anderen Felder besser zu verstehen.

Wir setzen also auf ein iteratives Vorgehen, an dessen Ende keine in Stein gemeißelten Gebote stehen, sondern Vorschläge, die im Lauf einer anhaltenden Diskussion und praktischer Erfahrungen immer wieder angepasst werden können. Die Welt der Technik dreht sich schließlich auch immer weiter.

So sehen unsere vier Handlungsfelder aus

Lernen: Wir legen ein tragfähiges Wissensfundament für die Anwendungen neuer Technologien in der Personalarbeit. Dazu werten wir Fachliteratur aus, diskutieren mit Wissenschaftler*innen und Technologieexpert*innen und führen Befragungen unter HR-Praktiker*innen zu ihrer Sicht der Dinge durch.

Normative Meinungsbildung: Auf Basis der wissenschaftlichen Erkenntnisse und der identifizierten Herausforderungen für HR entwickeln wir praxisrelevante Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Lösungen in der Personalarbeit. Sie sollen Anwendern und Anbietern dabei helfen, die Chancen digitaler Lösungen für die Mitarbeiter*innen und für HR zu nutzen und deren Risiken so klein wie möglich zu halten.

Öffentlichkeitsarbeit: Die Öffentlichkeit – interessierte Expert*innen, Personaler*innen, Blogger*innen und Weitere – informieren wir nicht nur über unsere Arbeit und deren Ergebnisse; wir stellen sie ihnen auf einer breiten Basis zur Diskussion. Dazu nutzen wir cross-medial verschiedene Kanäle: die Presse, eine Website, Social-Media und Veranstaltungen. Die Impulse, die wir dabei erhalten, bringen wir in unsere Arbeit ein.

Befähigung: Wir stehen Personaler*innen mit Rat und Tat dabei zur Seite, die Richtlinien im Rahmen ihrer Personalarbeit produktiv zu machen. Dazu möchten wir in enger Zusammenarbeit mit Personaler*innen und Entwickler*innen Befähigungsmaßnahmen entwickeln, die Menschen helfen, die Richtlinien auch in der Praxis in Organisationen umzusetzen.

Auch ein iterativer Prozess hat eine Richtung: Unser Prozess führt zu einer verantwortungsvollen und gleichzeitig effektiven und effizienten Personalarbeit. Zeigen sich hier neue Herausforderungen, heißt es: Noch einmal neu denken. Dafür haben wir keine festgeschriebenen Routen – der Weg entsteht beim Gehen.

	1 Lernen	2 Normative Meinungsbildung	3 Öffentlichkeitsarbeit	4 Befähigung
Worum geht es?	Zusammentragen und Systematisieren von Wissen über gegenwärtige und zukünftige HR-Tech Use Cases und die damit verbundenen Chancen und Risiken.	Entwicklung von Richtlinien für einen verantwortungsvollen Einsatz von HR-Tech mit Fokus auf KI-Lösungen.	Transparente Kommunikation der Arbeit des Ethikbeirat HR-Tech an die Öffentlichkeit und Dialog mit allen interessierten Interessensgruppen.	Befähigung von Menschen und Organisationen in der Anwendung der Richtlinien in der Entwicklung und Nutzung von HR-Tech Lösungen.
Wie gehen wir vor?	→ Strukturierung der Anwendungsbereiche von HR-Tech → Befragung „KI in der Personalarbeit“ → Workshops mit Technologie-Expert*innen	→ Entwicklung der Richtlinien für HR-Tech in mehreren Workshops → Weiterentwicklung der Richtlinien auf Basis des öffentlichen Diskurses	→ Publikationen auf der Beiratswebsite → Öffentliche Konsultationsphase für den Entwurf der Richtlinien → Vorstellung auf relevanten Veranstaltungen	→ Erarbeitung von Befähigungsmaßnahmen mit Anbietern und Nutzern → Angebot und Durchführung von Befähigungsmaßnahmen
Wann?	Seit Dezember 2018	Seit Februar 2019	Ab Juni 2019	Ab Juli 2019

Ethikbeirat HR-Tech

Ein Thema. Viele Perspektiven.

Das Thema „Digitalisierung im HR-Bereich“ hat viele Seiten. Um alle kritisch zu betrachten, braucht es viele Perspektiven. Deshalb wurde der Ethikbeirat HR-Tech gegründet – unterschiedliche Köpfe, die in einem lebendigen Diskurs zusammenfinden.

Thomas Belker
DEUTSCHEFACHPFLEGE

Andreas Dittes
Dittes Ventures

Dr. Elke Eller
Entrepreneurin, Beraterin, Coach

Yasmin Fahimi
Deutscher Gewerkschaftsbund

Prof. Dr. Björn Gaul
CMS Hasche Sigle

Prof. Dr. Christine Harbring
RWTH Aachen

Prof. Dr. Bernd Irlenbusch
Universität zu Köln

Anna Kaiser
Phenom/Tandemploy

Prof. Dr. Martin Kersting
Universität Gießen

Der Ethikbeirat HR-Tech ist ein interdisziplinär besetztes Gremium mit Expert*innen aus Wissenschaft, Gesellschaft und Unternehmen.

Frank Kohl-Boas
Zeit-Verlagsgruppe

Michael H. Kramarsch
hkp/// group

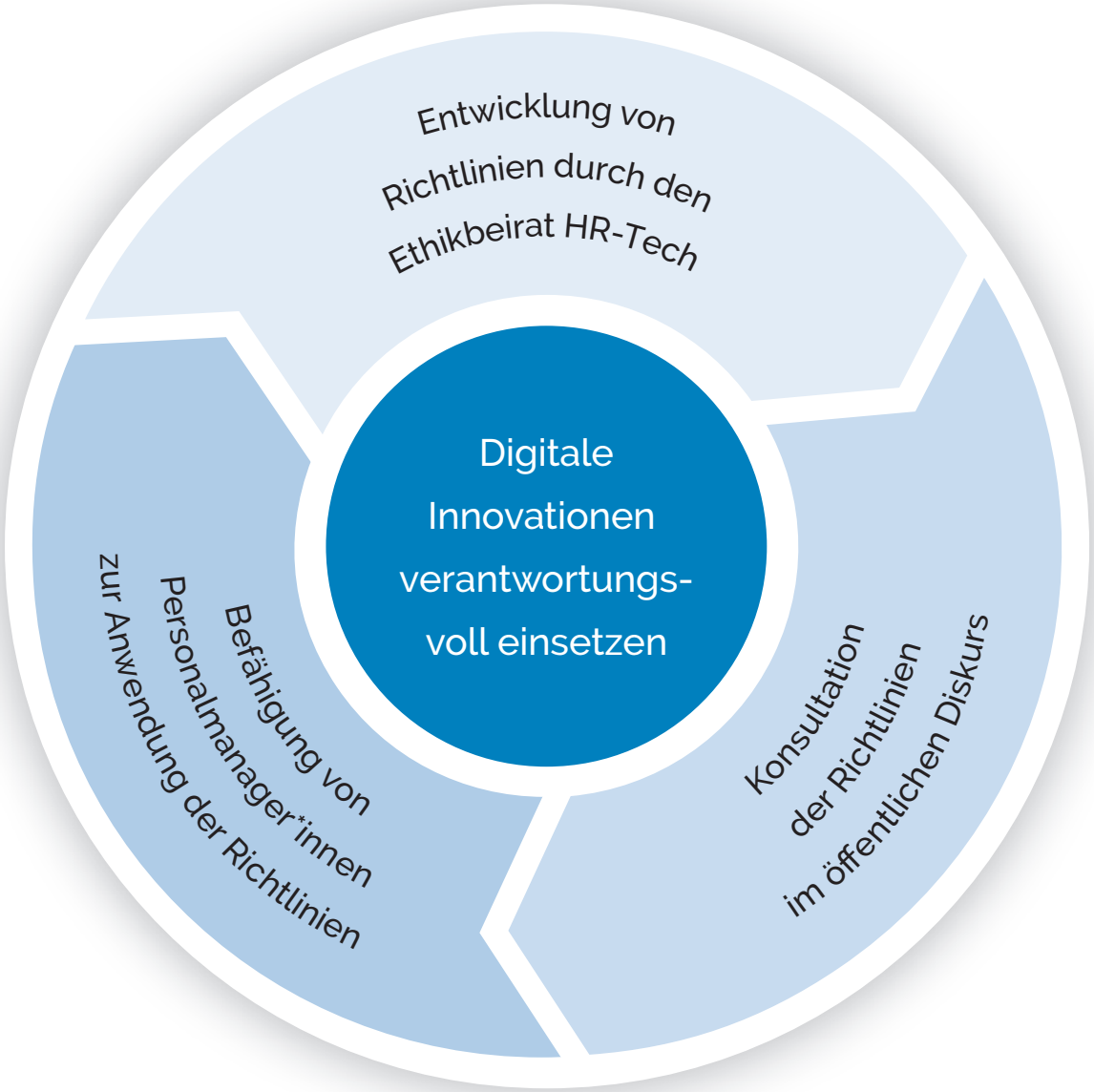
Torsten Schneider
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft

Prof. Dr. Katharina Simbeck
HTW Berlin

Reiner Straub
Personalmagazin

Oliver Suchy
Deutscher Gewerkschaftsbund

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



Wir wollen etwas bewegen

Ziel des Ethikbeirat HR-Tech ist es, allen Menschen und insbesondere Personalmanager*innen, die Berührungspunkte mit digitalen Innovationen in der Personalarbeit haben, Orientierung für einen verantwortungsvollen Einsatz ebensolcher zu geben. Um dieses Ziel zu erreichen, erarbeitet der Ethikbeirat in einem breiten und iterativen Diskurs ein gemeinsames ethisches Verständnis für den Umgang mit HR-Tech und befähigt Menschen und Organisationen in der Anwendung dieser Richtlinien in der Praxis.

Ergänzung von Seite 8 + Seite 13

Literaturhinweise

- Barends, E., Rousseau, D. und Briner, R. 2014: Evidence-Based Management. The Basic Principles. Center for Evidence-Based Management.
- Bendel, O.: Virtuelle Realität. Gabler Wirtschaftslexikon.
  https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/virtuelle-realitaet-54243
- Bersin, J. 2018: AI in HR: A Real Killer App. Forbes.
  https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2018/06/18/ai-in-hr-a-real-killer-app/amp
- Cappelli, P. 2017: There's No Such Thing as Big Data in HR. Harvard Business Review.
  https://hbr.org/2017/06/theres-no-such-thing-as-big-data-in-hr
- Floodpage, S. 2018: The Future of Work in the Sharing Economy: Utopia or Dystopia? Medium.
  https://medium.com/@sebastien.floodpage/the-future-of-work-in-the-sharing-economy-utopia-or-dystopia-1e78d114120a
- Friedman, G. 2014: Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. Review of Keynesian Economics.
- Granville, V. 2017: Difference between Machine Learning, Data Science, AI, Deep Learning, and Statistics. Data Science Central.
  https://www.datasciencecentral.com/profiles/blogs/difference-between-machine-learning-data-science-ai-deep-learning
- Guenole, N., Feinzig, S. und Green, D. 2018: The Grey Area. Ethical Dilemmas in HR Analytics. IBM.
  https://www.ibm.com/watson/talent/talent-management-institute/ethical-dilemmas-hr-analytics/hr-ethical-dilemmas.pdf
- Kane, S. und Baier, A. 2017: How blockchain technology could impact HR and the world of work. PwC.
  https://www.pwc.ch/en/insights/hr/how-blockchain-can-impact-hr-and-the-world-of-work.html
- Klein, D., Tran-Gia, P. und Hartmann, M. 2013: Big Data. Informatik-Spektrum.
- Latif, R., Abbas, H., Assar, S. und Ali, Q. 2014: Cloud Computing Risk Assessment: A Systematic Literature Review. Springer.
- Lee, I. 2017: „The Internet of Things in the Modern Business Environment". IGI Global.
- Lengnick-Hall, M., Neely, A. und Stone, C. 2018: „Human Resource Management in the Digital Age: Big Data, HR Analytics and Artificial Intelligence". Taylor & Francis Group.
- Marler, J. und Boudreau, J. 2017: An evidence-based review of HR analytics. The International Journal of Human Resource Management.
- Motahari-Nezhad H., Stephenson, B. und Singhal S. 2009: Outsourcing Business to Cloud Computing Services: Opportunities and Challenges. HP Laboratories.
- Müller, P. und Lohaus, D. 2018: Talent Analytics - Chancen und Risiken eines datenbasierten Talent-Managements aus wirtschaftspsychologischer Sicht. Wirtschaftspsychologie.
- Neyer, A. 2018: Vortrag auf dem Treffen der BPM Fachgruppe Strategisches Personalmanagement at 25 Oktober 2018 in Friedrichshafen.
- Ng, A. 2017: What Artificial Intelligence Can and Can't Do Right Now. Harvard Business Review.
  https://hbr.org/2016/11/what-artificial-intelligence-can-and-cant-do-right-now
- Reindl, C. und Krügl, S. 2017: People Analytics in der Praxis. Haufe Lexware.
- Schick, U. 2018: Was ist künstliche Intelligenz? SAP.
  https://news.sap.com/germany/2018/03/was-ist-kuenstliche-intelligenz
- Sherman, W. und Craig, A. 2019: Understanding Virtual Reality: Interface, Application, and Design". Morgan Kaufmann.
- Spence, A. 2017: How Will Blockchain Impact HR? Medium.
  https://medium.com/blockchain-and-the-distributed-workforce/how-will-blockchain-impact-hr-9f0bcf076e86
- Simbeck, K. 2019: HR Analytics and Ethics. IBM Journal of Research and Development.
- Strohmeier, S. 2015: „Human Resource Intelligence und Analytics". Springer Gabler.
- Ward, J. und Barker, A. 2013: Undefined By Data: A Survey of Big Data Definitions.
  https://arxiv.org/pdf/1309.5821.pdf

Links zuletzt abgerufen am 24.06.2019.

Kontakt

Ihre Ansprechpartner für alle Fragen rund um den Ethikbeirat HR-Tech:

Dr. Katharina Schiederig
Leiterin der Bundesgeschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager e.V.
Oberwallstraße 24
10117 Berlin
Tel +49 30 84 85 93 00
Fax +49 30 84 85 92 00
katharina.schiederig@bpm.de
www.bpm.de

Thomas Müller
Partner, Head of Marketing & Communication
hkp Deutschland GmbH
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Tel +49 69 175 363 323
Mobile +49 176 100 88 237
thomas.mueller@hkp.com
www.hkp.com

BPM
BUNDESVERBAND DER PERSONALMANAGER

hkp /// group

Impressum

Für den Inhalt dieser Publikation verantwortlich:

Konzept: hkp/// group
Text: Redaktionsbüro cotext | Rudolf Schnitzer
Grafik: apparat.wien | Markus Wild