



Ethik Check KI

www.ethikbeirat-hrtech.de

Das Tool zur Operationalisierung der Richtlinien des Ethikbeirat HR-Tech für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI in der Arbeitswelt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Operationalisierung Richtlinien Ethikbeirat HR-Tech	5
Richtlinie 1: Zielsetzungsprozess und Einbindung	5
Richtlinie 2: Fundierte Lösungen	6
Richtlinie 3: Menschen entscheiden	7
Richtlinie 4: HR treibt KI-Lösungen – nicht umgekehrt	8
Richtlinie 5: Haftung und Verantwortung	9
Richtlinie 6: Zweckbindung und Datenminimierung	10
Richtlinie 7: Informationspflicht	11
Richtlinie 8: Achten der Subjektqualität	12
Richtlinie 9: Datenqualität und Diskriminierung	14
Richtlinie 10: Stetige Überprüfung	18
Hintergrund	19

Ethik Check KI

Erster Evaluierungs-Check zum verantwortungsvollen Umgang mit KI in der Arbeitswelt
Kostenfreies (Open-Source) Tool zur Operationalisierung der Richtlinien des Ethikbeirat HR-Tech

Die Personalarbeit sieht sich fundamentalen Herausforderungen gegenüber – Fachkräftemangel, Aufbau von Mitarbeiterbindung oder Flexibilisierung von Arbeit sind hier nur einige zentrale Stichwörter. Eine zumindest teilweise Antwort auf diese Herausforderungen wird aktuell oft über den Rückgriff auf moderne, nicht selten KI-basierte HR-Tech-Lösungen versprochen.

Mit dem Einsatz dieser Technologien ergeben sich allerdings auch völlig neue Fragestellungen. Und so verlangt der Rückgriff auf personalbezogene Anwendung nach einem klaren normativen Rahmen und entsprechenden ethischen bzw. moralischen Praktiken. Um die notwendigen Rahmenbedingungen mitzugestalten und dem produktiven Einsatz neuer technologischer Möglichkeiten in der Personalarbeit den Weg zu ebnen, haben engagierte Wissenschaftler und Experten aus den Bereichen Verhaltensökonomie, Personalmanagement, Psychologie, Wirtschaftsethik und Recht 2018 den Ethikbeirat HR-Tech gegründet. Dessen Ziel war und ist es, allen Verantwortlichen und Anwendern, die Berührungspunkte mit digitalen Innovationen in der Personalarbeit und weiteren Arbeitswelt haben, Orientierung zu bieten.

Von den Richtlinien des Ethikbeirat HR-Tech zu deren Operationalisierung

Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelte das interdisziplinäre Expertengremium noch vor dem Einsetzen des jüngsten HR-Tech-Booms klare Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz solcher Anwendungen und stellte sich mit diesen einem umfassenden öffentlichen Diskurs.

Die Veröffentlichung der Endfassung der zehn Richtlinien erfolgte Anfang 2021. Sie geben seitdem HR-Entscheidern, Sozialpartnern aber auch Investoren und IT-Entwicklern Orientierung in der Befassung mit zentralen ethischen Aspekten bei Auswahl und Einsatz moderner Technologien, u.a. zur Frage nach der finalen Entscheidungsbefugnis im Einsatz, zur Subjektqualität, zu Haftung und Verantwortung wie auch Zweckbindung und Informationspflicht.

Abgeleitet von diesen Richtlinien hat der Ethikbeirat HR-Tech mit dem **Ethik Check KI** nun ein Tool entwickelt, das hilft, den Einsatz von HR-Tech in der Praxis systematisch unter ethischen Gesichtspunkten zu betrachten. Hierfür wurden die Inhalte der ursprünglichen Richtlinien in fragenbasierte Checklisten übersetzt. Mit Hilfe dieser Checklisten können Anwender in Form eines Selbst-Tests eigenständig überprüfen, ob eine HR-Tech Lösung für einen bestimmten Anwendungsfall im Einklang mit den durch den Ethikbeirat HR-Tech entwickelten Richtlinien steht und somit praxisrelevanten ethischen Ansprüchen genügt. Das Tool ist dabei so konzeptioniert, dass Schwächen und Optimierungsbedarfe sichtbar werden.

Mit dem **Ethik Check KI** stellt der Ethikbeirat HR-Tech ein Instrument der Selbstüberprüfung als Open-Source-Anwendung vor, das im Kontext des steten Anstiegs der Nutzung von KI und modernen Technologien in der Arbeitswelt eine aus Sicht aller relevanten Interessengruppen ethische Reflexion der Entwicklung, Einführung und Nutzung solcher Anwendungen ermöglicht.

Alle Stakeholder sind relevant

Die als Checklisten operationalisierten Richtlinien richten sich vor allem an Personalmanager, die Einführung und Einsatz von HR-Tech-Anwendungen in ihren Organisationen verantworten oder selbst aktiv mit diesen Anwendungen arbeiten. Eine Überprüfung der ethischen Vertretbarkeit vor Einführung einer solchen Lösung kann dabei unterstützen, Sozialpartner und Mitarbeitende zu informieren und sensibilisieren – ist doch erst die detaillierte Kenntnis über die Anwendung sowie deren Zweck Voraussetzung für eine Bewertung als sachgemäß bzw. verantwortungsvoll.

Auch Technologie-Anbieter können den **Ethik Check KI** bei der Entwicklung neuer HR-Tech-Anwendungen als Maßstab bzw. Orientierungshilfe nutzen.

Simple aber wirkungsvolle Systematik

Zur Ermöglichung maximaler Orientierung hat der Ethikbeirat HR-Tech im Rahmen des **Ethik Check KI** jede der zehn Richtlinien in eine eigene Checkliste übersetzt, entlang der deren Einhaltung mit Blick für den Einsatz einer HR-Tech-Anwendung überprüft werden kann.

HR-Tech – eine Definition

Unter HR-Tech sind Software-Lösungen, digitale Plattformen, Tools- und Cloud-basierte Technologien zu verstehen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten und auf Basis dieser Daten eigenständig Analysen und/oder Handlungsempfehlungen zu personalbezogenen Fragestellungen bereitstellen. Zudem sind Anwendungen oft in der Lage, eigenständig zu lernen – beispielsweise mittels maschinellen Lernens – und dadurch die Grundlage, auf derer sie Entscheidungen treffen, entsprechend der ihnen zur Verfügung stehenden Datengrundlage anpassen können.

Jede der Checklisten besteht aus Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten sind. Zusätzlich sind die Fragen in Soll-Fragen (S) und Muss-Fragen (M) unterteilt. Alle Fragen sind so formuliert, dass „ja“ die erforderte Antwort ist. Für den Fall, dass eine Muss-Frage mit „nein“ zu beantworten ist, ist der Einsatz der HR-Tech Anwendung im Sinn der jeweiligen Richtlinie nicht mehr empfohlen.

Im Falle einer negativen Bewertung liegt ein Qualitätsdefizit vor, das einen Grund zur Nachbesserung impliziert. Sofern eine Soll-Frage mit „nein“ zu beantworten ist, kann die Anwendung im Sinn der Richtlinie noch immer unbedenklich sein, sofern alle Muss-Fragen mit „ja“ beantwortet wurden. Dennoch ist ein Blick auf den jeweiligen Sachverhalt zu empfehlen.

Für Fragen, die in besonderen Einzelfällen nicht zu beantworten sind, ist zudem die Option „nicht zu beantworten“ enthalten.

In einem Teil der Checklisten sind Verzweigungsfragen enthalten, durch die sichergestellt wird, dass nur die für die jeweilige Anwendung relevanten Fragen zu beantworten sind. Basierend auf der gegebenen Antwort, kann die Aufforderung zum Überspringen nachfolgender Fragen erfolgen. Ein „nein“ bei einer Verzweigungsfrage kann dazu führen, dass nachfolgende Fragen mit „nein“ zu beantworten sind und somit auf ein Qualitätsdefizit hindeuten.

Anwender- & Entwickler-Feedback willkommen

Der Ethik Check KI ermöglicht es relevanten Stakeholdern, schnell, zeit- und ortsunabhängig auf Basis akzeptierter praxisnaher ethischer Normen Entscheidungen für bzw. gegen den Einsatz oder die Entwicklung einer Technologie zu treffen.

Mit dem Ethik Check KI können HR-Bereiche, Betriebsräte oder auch Software-Anbieter prüfen, ob eine konkrete KI-Anwendung den ethischen Standards genügt. Dabei ist es gelungen, die Ethik-Richtlinien auf eine konkrete Anwendung zu operationalisieren.

Die Mitglieder des Expertengremiums und insbesondere dessen für die Operationalisierung der Richtlinien verantwortliche Arbeitsgruppe des Ethikbeirats – zu der Thomas Belker, David Bianucci, Prof. Dr. Elke Eller, Frank Gierschmann, Prof. Dr. Martin Kersting und Oliver Suchy gehörten – sind sich dabei im Klaren, dass die nun bereitgestellten Checklisten zur eigenständigen Bewertung ethischer Grundlagen von KI und modernen Technologien einer

steten Weiterentwicklung unterliegen. Feedback jeder Art ist daher mehr als willkommen.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen und eine Fortsetzung des in den vergangenen Jahren konstruktiven öffentlichen Dialogs zum verantwortungsvollen Einsatz von KI und modernen Technologien, zu dem wir einmal mehr hoffen, einen praxisbezogenen Beitrag geleistet zu haben.

Im Namen des Ethikbeirat HR-Tech



Dr. Elke Eller
Entrepreneurin, Beraterin, Coach



Michael H. Kramarsch
hkp///group

Frankfurt am Main, Februar 2024

Zielsetzungsprozess und Einbindung

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	Im strategischen Planungsprozess vor Nutzung der HR-Tech Lösung wurde(n) ...					
1.1	... der Zweck und Nutzen geklärt.	M				
1.2	... die Zielsetzung(en) definiert.	M				
1.3	... Anwendungsfälle formuliert.	M				
1.4	... alle relevanten Interessengruppen identifiziert.	M				
1.5	... eine konkrete Folgenabschätzung formuliert. ¹	M				
1.6	... mögliche Zielkonflikte geklärt.	M				
	In den strategischen Planungsprozess vor Einsatz der HR-Tech Lösung wurden ...					
1.7	... betriebsinterne Personen mit berechtigtem Interesse ² eingebunden.	M				
1.8	... Vertreter der Beschäftigten, die von der HR-Tech Lösung betroffen sind, eingebunden.	M				

¹ Die Durchführung einer Folgenabschätzung beschreibt den Prozess, potenzielle Risiken durch die Anwendung der HR-Tech Lösung für die Arbeitsprozesse der durchführenden Organisationen sowie für die durch die HR-Tech Lösung Betroffenen zu erkennen, zu bewerten und zu bewältigen. Teil der Folgenabschätzung ist die Klärung, wie die durch die Anwendung der HR-Tech Lösung erlangten Daten verwendet werden.

² Bei betriebsinternen Personen mit berechtigtem Interesse handelt es sich um Personen, die eine (Teil-)Verantwortung für die Einführung, Anwendung oder Kontrolle der HR-Tech Lösung tragen oder selbst in Interaktion mit der HR-Tech Lösung treten oder diese Interessengruppe(n) vertreten beispielsweise Betriebsrat, Personalrat.

Fundierte Lösungen

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	Diejenigen, die über die Anwendung einer HR-Tech Lösung entscheiden und/oder diese Anwendung verantworten, verfügen über Informationen darüber, ...					
2.1	... aufgrund welcher Daten auf die Angemessenheit ³ der HR-Tech Lösung geschlossen werden kann.	M				
2.2	... aufgrund welcher Daten auf die Gültigkeit ⁴ der HR-Tech Lösung geschlossen werden kann.	M				
2.3	... aufgrund welcher Daten auf die Zuverlässigkeit ⁵ der HR-Tech Lösung geschlossen werden kann.	M				
2.4	... welche theoretische Grundlage der HR-Tech Lösung zugrunde liegt. ⁶	M				

³ Die Angemessenheit der HR-Tech Lösung ist dann gegeben, wenn die Vorteile, die sich aus ihrer Nutzung ergeben, eventuelle Nachteile deutlich überwiegen. Zur Feststellung der Angemessenheit sind zusätzlich zur rechtlichen Zulässigkeit der Anwendung unter Einbeziehung von Eignung, Erforderlichkeit und Angemessenheit auch Effizienz, Aufwand, Nützlichkeit und Akzeptanz der HR-Tech Lösung zu beurteilen.

⁴ Die Gültigkeit beschreibt das Ausmaß, mit dem die durch die HR-Tech Lösung generierten Ergebnisse bzw. Handlungsempfehlungen zur Erreichung der Zielsetzung beitragen.

⁵ Die Zuverlässigkeit beschreibt das Ausmaß der Beständigkeit der durch die HR-Tech Lösung generierten Ergebnisse oder Handlungsempfehlungen. Die HR-Tech Lösung ist dann als zuverlässig einzustufen, wenn bei identischen Eingabefaktoren (zu unterschiedlichen Zeitpunkten oder von unterschiedlichen Personen) die sinngemäß gleichen Ergebnisse bzw. Handlungsempfehlungen resultieren.

⁶ Wenn eine HR-Tech Lösung beispielsweise Empfehlungen generiert, welche Tätigkeiten zu welchem Mitarbeiter besonders gut „passen“, ist zu hinterfragen, aufgrund welcher Theorie man von einer „Passung“ ausgeht. Eine solche Theorie könnte beispielsweise die Theorie beruflicher Interessen (von John Holland) sein.

Menschen entscheiden

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	Im Rahmen wichtiger Personalentscheidungen ⁷ , die mittels HR-Tech Lösung getroffen werden, ist definiert, ...					
3.1	...wie sichergestellt ist, dass Letztentscheidungen durch natürliche Personen ⁸ erfolgen.	M				
3.2	... wie genug geeignete, qualifizierte Ressourcen für die Letztentscheidung durch eine natürliche Person vorgehalten werden.	M				
3.3	... wie eine Letztentscheidung überprüft werden kann.	M				

⁷ Wichtige Personalentscheidungen liegen dann vor, wenn die Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten (Art. 9, 10 und 22 DSGVO, vgl. auch Erwägungsgrund 71) erforderlich ist oder durch die Entscheidung Lebenswege von Menschen wesentlich beeinflusst werden (z. B. bei Einstellungen, Beförderungen oder Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen).

⁸ Nach §§ 1 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist eine natürliche Person jeder Mensch, unabhängig der jeweilig vorliegenden Eigenschaften und Merkmale. Im Kontext der Personalentscheidung entspricht die natürliche Person dem Individuum, dessen Aufgabe oder Pflicht es ist, entsprechende Entscheidungen zu treffen und zu verantworten.

HR treibt KI-Lösungen – nicht umgekehrt

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	Die für die HR-Tech Lösung verantwortlichen Personen⁹ verfügen über die Kompetenz, um ...					
4.1	...die zugrundeliegende Technologie ¹⁰ der HR-Tech Lösung in den Grundzügen zu verstehen.	M				
4.2	...die zugrundeliegende Technologie der HR-Tech Lösung zu erklären.	M				
4.3	... die zur Anwendung kommende Entscheidungslogik ¹¹ zu verstehen.	M				
4.4	... die zur Anwendung kommende Entscheidungslogik zu erklären.	M				
4.5	... die Auswirkungen auf Arbeitsprozesse zu verstehen.	M				
4.6	... die Auswirkungen auf Arbeitsprozesse zu erklären.	M				
4.7	Es ist sichergestellt, dass die Anwender der HR-Tech Lösung hinreichend qualifiziert sind, um eine zweckmäßige Nutzung zu gewährleisten.	M				

⁹ Personen, die für KI-Anwendungen Verantwortung tragen, sind die Personen in einer Organisation, die über die Auswahl und/oder den Einsatz der HR-Tech Lösung entscheiden.

¹⁰ Mit der zugrundeliegenden Technologie sind die Prozesse beginnend mit dem Dateninput bis hin zum Datenoutput gemeint. Mitinbegriffen sind dabei sämtliche Faktoren und Kriterien, anhand der durch die HR-Tech Lösung produzierte Output in Form von Entscheidungsvorschlägen erklärt werden kann.

¹¹ Die Entscheidungslogik spezifiziert, wie eine HR-Tech Lösung auf Basis der ihr zur Verfügung gestellten Daten Entscheidungen trifft bzw. Entscheidungsvorschläge generiert. Die Entscheidungslogik kann z. B. in Form einer Entscheidungstabelle, in der die zur Anwendung kommenden Regeln detailliert festgehalten sind, nachvollziehbar dargestellt werden.

Haftung und Verantwortung

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	Vor der Nutzung der HR-Tech Lösung wurde sichergestellt, ...					
5.1	... wer organisationsintern für die jeweiligen Prozesse die Verantwortung und Haftung übernimmt.	M				
5.2	... wer organisationsintern für die daraus resultierenden Entscheidungen die Verantwortung und Haftung übernimmt.	M				
5.3	... dass der Prozess der Anwendung rechtlich zulässig ist.	M				
5.4	Vor der Nutzung der HR-Tech Lösung wurde geklärt, ob der Einsatz der KI-Lösung mit Einschränkungen belegt werden muss. ¹²	M				

¹² Es ist zu überprüfen, ob die HR-Tech Lösung nur für bestimmte (vorab zu definierende) Zwecke bzw. für bestimmte Zielgruppen zulässig ist. Darunter fällt beispielsweise eine Unterteilung in Mitarbeiter (intern) und Bewerber (extern).

Zweckbindung und Datenminimierung¹³

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
6.1	Vor Einsatz der HR-Tech Lösung wurde definiert, für welchen Zweck personenbezogene Daten verwendet werden.	M				
	Es ist sichergestellt, dass personenbezogene Daten ...					
6.2	... ausschließlich zweckgebunden ¹⁴ erhoben werden.	M				
6.3	... ausschließlich zweckgebunden gespeichert werden.	M				
6.4	... ausschließlich zweckgebunden genutzt werden.	M				
6.5	Es ist sichergestellt, dass nicht mehr personenbezogene Daten als notwendig erhoben werden (Gebot der Datensparsamkeit).	M				
6.6	Personenbezogene Daten, die für den vorab definierten Zweck der HR-Tech Lösung erhoben werden, werden nicht ohne erneute Einwilligung oder anderweitige Rechtfertigung zu ihrer Nutzung für andere Zwecke verwendet.	M				

¹³ Den rechtlichen Rahmen für den notwendigen Datenschutz bilden die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die nationalen Gesetze und Kollektivvereinbarungen zur Gewährleistung des Beschäftigtendatenschutzes.

¹⁴ Zweckgebunden beschreibt den ausschließlichen Einsatz der HR-Tech Lösung im Rahmen des zuvor bestimmten Zwecks.

Informationspflicht

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	Die Betroffenen¹⁵ werden vorab darüber informiert, ...					
7.1	... dass eine HR-Tech Lösung eingesetzt wird bzw. sie mit einer HR-Tech Lösung interagieren.	M				
7.2	... zu welchem Zweck die HR-Tech Lösung eingesetzt wird.	M				
7.3	... welche personenbezogenen Daten erhoben werden.	M				
7.4	... nach welcher Logik die personenbezogenen Daten verarbeitet werden.	M				
7.5	... welche Datenarten ¹⁶ verwendet werden.	M				
7.6	... welche organisationsinternen Personen Zugang zu den erhobenen Daten erhalten.	M				
7.7	Die Betroffenen haben die Möglichkeit, bei Bedarf menschliche Ansprechpartner zu erreichen, welche qualifizierte Auskunft geben können.	M				

¹⁵ Mit Betroffenen können Mitarbeiter in Organisationen sowie externe Bewerber gemeint sein.

¹⁶ Mit „Datenart“ sind Merkmale von Daten, wie Erhebungsmethode (z. B. Querschnitts- oder Längsschnittdaten), Quelle oder Dimension gemeint. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, ob besondere personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Achten der Subjektqualität¹⁷

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
V1	Kommt eine HR-Tech Lösung zur Anwendung, bei der Daten erhoben werden, die Menschen willentlich weder zur Verfügung stellen noch beeinflussen können? Falls „nein“ → Ende Checkliste 8 Falls „ja“ → Bitte weiter bei 8.1					
	Vor Einsatz der HR-Tech Lösung wurden transparente Regeln über ...					
8.1	... die Form der Datenerhebung vereinbart.	M				
8.2	... den Inhalt der Datenerhebung vereinbart.	M				
8.3	... die Datennutzung vereinbart.	M				
8.4	... die Datenanalyse- und Auswertungsmöglichkeiten vereinbart.	M				
8.5	... deren Einsichtsoption ¹⁸ vereinbart.	M				

¹⁷ Die Subjektqualität ist ein Pfeiler der Menschenwürde und Selbstbestimmung. Für den Anwendungsbereich HR sind diesbezüglich unter anderem Verfahren relevant, bei denen Daten erhoben werden, die Menschen willentlich nicht zur Verfügung stellen und/oder die sie nicht beeinflussen können. Dies können zum Beispiel Stimm- oder Videoanalysen sein oder Verfahren, bei denen Messwerte zur Hauttemperatur genutzt werden. Menschen sind bei Nutzung solcher Verfahren ausschließlich analysiertes Objekt und kein sich selbst wahrnehmendes und handelndes Subjekt.

¹⁸ Es ist festgelegt, wer auf welchem Weg Einsicht in die erhobenen Daten erhalten kann. Zu berücksichtigen sind dabei sowohl die für die HR-Tech Lösung verantwortlichen Personen als auch die Betroffenen, an denen die Daten erhoben worden sind.

Achten der Subjektqualität

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
8.6	Eine Erhebung und Verarbeitung individueller Daten findet nur nach rechtzeitiger Beteiligung sowie individueller und informierter Einwilligung der Betroffenen statt.	M				
8.7	Es wurde eine Nutzungsvereinbarung ¹⁹ geschlossen.	M				
	Vor Einsatz der HR-Tech Lösung wurde geprüft, ob alternative geeignete Verfahren angewendet werden können, ...					
8.8	... die weniger invasiv in die Persönlichkeit eingreifen.	M				
8.9	... die der Steuerung der Betroffenen weniger oder möglichst gar nicht entzogen sind. ²⁰	M				
V2	Hat die Prüfung ergeben, dass alternative geeignete Verfahren angewendet werden können, die weniger invasiv in die Persönlichkeit eingreifen und/oder die der Steuerung der Betroffenen weniger oder möglichst gar nicht entzogen sind? Falls „nein“ → Ende Checkliste 8 Falls „ja“ → Bitte weiter bei 8.10					
8.10	Es liegt eine Begründung vor, warum die alternativen Verfahren weniger geeignet sind.	M				

¹⁹ Die Nutzungsvereinbarung definiert den Rahmen zur Erhebung, Speicherung und Verwendung von Daten.

²⁰ Dies gilt selbst dann, wenn man beabsichtigt, die Daten in Anschluss an die Erhebung nur anonymisiert zu nutzen.

Datenqualität und Diskriminierung²¹

Itemnummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
V3	Arbeitet die HR-Tech Lösung auf Basis eines Trainingsdatensatzes und/oder Normdatensatzes (im Folgenden ebenfalls als „Trainingsdatensatz“ bezeichnet)? Falls „ja“ → Bitte weiter bei V4 Falls „nein“ → Bitte weiter bei 9.17					
V4	Liegen Informationen zum Trainingsdatensatz vor? Falls „ja“ → Bitte weiter bei 9.1 Falls „nein“ → Bitte weiter bei 9.17					
H1	<i>Hinweis 1: Falls bei V4 „nein“ gewählt wird, muss bei den Anforderungen 9.1 bis 9.15 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>					
	Die Informationen über den Trainingsdatensatz umfassen eine Angabe ...					
9.1	... über die Größe der Stichprobe.	M				
9.2	... über den Stichprobenplan/die Teilnahmequoten.	S				
9.3	... über die Häufigkeit von und den Umgang mit „fehlenden Daten“ (missings).	S				
9.4	... über den Zeitpunkt/Zeitraum der Datenerhebung.	M				
9.5	... über das Alter der Personen.	S				
9.6	... über das Geschlecht der Personen.	S				
9.7	... über den Bildungsgrad der Personen.	S				

²¹ Die Formulierungen zur Checkliste für Richtlinie 9 wurden zu Teilen aus folgender Quelle entnommen: Kersting, M. (2018). Zur Information über und Dokumentation von Instrumenten zur Erfassung menschlichen Erlebens und Verhaltens – Die DIN SCREEN Checkliste 1, Version 3. In Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.), Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430 (S. 223-244). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5>.

Diese Checkliste wiederum stellt eine Umformulierung der normativen Aussagen der DIN 33430 dar: DIN (2016). DIN 33430: Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Berlin: Beuth. (S. 5).

Datenqualität und Diskriminierung

Itemnummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
9.8	... über den Beruf der Personen.	S				
9.9	... über die berufliche „Rolle“ der Personen (z. B. Führungskraft, Personalvertretung, ...).	S				
9.10	... über die Situation, in der die Daten erhoben wurden (z. B. Anonymität, Freiwilligkeit/Vergütung).	S				
V5	Ist mit einer Verfälschung der Daten zu rechnen? ²² Falls „ja“ → Bitte weiter bei 9.11 Falls „nein“ → Bitte weiter bei 9.12					
9.11	Es ist aufgeführt, ob und wie einer Verfälschung der Daten durch die Art der Verfahrensvorgabe und -durchführung – sowie ggf. auch bei der Auswertung – entgegen gewirkt wurde und/oder die Verfälschung bei der Generierung von Bewertungen/Prognosen berücksichtigt wurde.	S				
9.12	Die Dokumentation folgt den üblichen Kriterien für wissenschaftliche Publikationen. ²³	S				
9.13	Die Anzahl der Personen im Trainingsdatensatz ist für die geplante Anwendung angemessen.	M				
9.14	Die Personengruppe, an der die Daten des Trainingsdatensatzes gewonnen wurden, entspricht hinsichtlich zentraler Merkmale der Personengruppe, für die das Verfahren eingesetzt wird/werden soll ODER es wird empirisch nachgewiesen, dass die Daten des Trainingsdatensatzes für die Zielgruppe verwendet werden können. ²⁴	M				

²² Unter „Aufsicht“ wird in der Regel eine höhere Leistung erbracht als „ohne Aufsicht“. Daher erlauben Daten, die „unter Aufsicht“ erhoben wurden, keine treffsichere Prognose oder Bewertung für / von Leistungen, die „ohne Aufsicht“ erbracht werden. Wird eine Persönlichkeitsfragebogen anonym ausgefüllt, werden häufig andere Werte erzielt, als wenn der Bogen im Rahmen einer Bewerbung ausgefüllt wird.

²³ Siehe z. B. Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.). (2016). Richtlinien zur Manuskriptgestaltung 4. Aufl. Göttingen: Hogrefe sowie Wilkinson, L., & APA Task Force on Statistical Inference (1999). Statistical methods in psychology journals: Guidelines and explanations. American Psychologist, 54, 594-604. Dabei gilt jeweils die letzte Ausgabe dieser Publikationen.

²⁴ Zentrale Merkmale sind z. B. Alter, Bildungsstand, Berufserfahrung. Eine solche Entsprechung liegt beispielsweise nicht vor, wenn der Trainingsdatensatz überwiegend aus Daten von Männern besteht, die Anwendung aber auch auf Frauen zielt. Eine Gefahr besteht insbesondere, wenn die Daten von einem so genannten „WEIRD Sample“ stammen (also von Personen, für die die Attribute „westlich, educated, industrialisiert, reich und demokratisch“ gelten) und die Anwendung auch Personen umfasst, die diese Attribute nicht teilen.

Datenqualität und Diskriminierung

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
V6	Wurde die Angemessenheit des Trainingsdatensatzes in den letzten acht Jahren überprüft? ²⁵ Falls „ja“ → Bitte weiter bei V7 Falls „nein“ → Bitte weiter bei 9.15					
9.15	Es liegt eine nachvollziehbare Begründung vor, warum und unter welchen Umständen die HR-Tech Lösung für einen Anwendungsfall ausgewählt werden kann, obwohl die Angemessenheit des Trainingsdatensatzes in den letzten acht Jahren nicht überprüft wurde.	M				
V7	Zielt die HR-Tech Lösung auf die Erfassung eines Merkmals ab, dessen Ausprägung in der Referenzgruppe möglicherweise relativ kurzfristigen Veränderungen unterliegt? Falls „ja“ → Bitte weiter bei 9.16 Falls „nein“ → Bitte weiter bei 9.17					
9.16	Die Angemessenheit des Trainingsdatensatzes wurde bereits vor Ablauf der Acht-Jahres-Frist empirisch gezeigt.	M				
9.17	Es ist bekannt, ab welcher Anzahl von Informationseinheiten die Analyse interpretiert werden darf. ²⁶	M				
9.18	Es ist bekannt, welche Kriterien, respektive Ausprägung der Kriterien von der HR-Tech Lösung für den Vorschlag zur Personalentscheidung genutzt werden. ²⁷	M				
9.19	Es ist bekannt, welche Variablen von der HR-Tech Lösung für den Vorschlag zur Personalentscheidung genutzt werden können.	S				
9.20	Es ist bekannt, mit welchem Gewicht einzelne Variablen von der HR-Tech Lösung für den Vorschlag zur Personalentscheidung genutzt werden.	S				

²⁵ Es geht nur um eine Überprüfung der Angemessenheit des Trainingsdatensatzes. Ob eine Aktualisierung durchgeführt werden muss, ergibt sich in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Überprüfung. Es wird nicht gefordert, dass Trainingsdatensätze spätestens alle acht Jahre neu erhoben werden müssen.

²⁶ Es kann sein, dass für einzelne Personen nur sehr wenige Informationseinheiten vorliegen, z. B. hat ein Bewerber nur einen sehr kurzen Text eingereicht oder aufgrund einer technischen Panne liegen nur wenige verwertbare Videodaten von Bewerbern vor. Hier ist zu beachten, welche Datenmengen für eine interpretierbare Analyse notwendig sind.

²⁷ Angenommen, eine Anwendung bewertet den „Berufserfolg“ von Mitarbeitern oder sagt den „Berufserfolg“ von Bewerbern vorher: Wie ist das Kriterium „Berufserfolg“ operationalisiert (z. B. Vorgesetztenurteil, Verkaufszahlen, Sozialstatus usw.)? Und welche „Ausprägung“ gilt als „erfolgreich“?

Datenqualität und Diskriminierung

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
9.21	Es ist angegeben, in welchen Wertebereichen Änderungen an der Variablenausprägungen liegen, die einen mittleren Effekt in der Ergebnisvariable erzeugen.	S				
V8	Gibt es in Bezug auf die von der HR-Tech Lösung unterstützten Personalentscheidungen normative Vorgaben der Organisation (z. B. Quoten)? ²⁸ Falls „ja“ → Bitte weiter bei 9.22 Falls „nein“ → Bitte weiter bei 9.23					
9.22	Es wurde geprüft, ob die von der HR-Tech Lösung generierten Vorschläge für Personalentscheidungen kompatibel mit den normativen Vorgaben (z. B. Quoten) der Organisation sind.	M				
9.23	Anwender können Simulationen durchführen, um Bias-Analysen vorzunehmen. ²⁹	S				
H2	<i>Hinweis 2: Falls bei 9.23 „nein“ gewählt wird, muss bei der Anforderung 9.24 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>					
9.24	Es wurden Simulationen durchgeführt, um Bias-Analysen vorzunehmen.	S				
9.25	Es wurde überprüft, ob bestimmte Gruppen in den Ergebnissen der HR-Tech Lösung systematisch voneinander abweichen.	M				
9.26	Es liegen klare Handlungsanweisungen vor, wie bei dem Vorliegen potenziell diskriminierender Ergebnisse vorzugehen ist.	M				
9.27	Es liegt eine klare Regel vor, die sicher stellt, dass die hier beschriebene Prüfung in regelmäßigen Abständen vorgenommen wird.	M				

²⁸ Eine normative Vorgabe wäre beispielsweise eine geschlechtsbezogene Quotenvorgabe für bestimmte Funktionen (z. B. Vorstand). Dies umfasst auch Regelungen in Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. Auch aus den „Unternehmenswerten“ lassen sich häufig normative Vorgaben ableiten.

²⁹ Eine Simulation besteht beispielsweise darin, die HR-Tech Lösung auf fingierte Personen/Daten anzuwenden, die bestimmte Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter usw.) haben (Variation der Inputdaten), um zu prüfen, ob die Vorschläge der HR-Tech Lösung diskriminierend sind.

Stetige Überprüfung

Item-nummer		Soll (S) oder Muss (M)	ja	nein	Nicht zu beantworten	Kommentar
	In der Organisation, die HR-Tech Lösungen anwendet, sind Abläufe und Prozesse³⁰ implementiert und in Anwendung, ...					
10.1	... um zu beurteilen, ob die HR-Tech Lösung zweckdienlich angewendet wird.	M				
10.2	... um aus dem Einsatz der HR-Tech Lösung resultierende Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation zu beurteilen.	M				
10.3	... um bei Abweichungen von der ursprünglich festgelegten Zielsetzung Anpassungen vorzunehmen.	M				
10.4	... um bei dem Auftreten von unerwünschten Auswirkungen ³¹ der HR-Tech Lösung auf die Arbeitsorganisation Anpassungen vorzunehmen.	M				
10.5	Der Prüfprozess sowie die daraus resultierenden Ergebnisse werden betriebsinternen Personen mit berechtigtem Interesse gegenüber transparent dargestellt.	M				
	Es wird regelmäßig überprüft, ...					
10.6	... ob die Anwendung der HR-Tech Lösung im Einklang mit der ursprünglich festgelegten Zielsetzung erfolgt.	M				
10.7	... welche Auswirkungen die Anwendung der HR-Tech Lösung auf die Arbeitsorganisation hat.	M				
10.8	Es ist festgelegt, dass bei unerwünschten Auswirkungen ³¹ Anpassungen vorzunehmen sind.	M				

³⁰ Bei geeigneten organisationsinternen Abläufen und Prozessen handelt es sich beispielsweise um die Gewährleistung der Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und Interventionsmöglichkeit mit geeigneten Ansprechpartnern in allen Fällen, in denen HR-Tech Lösungen genutzt werden, beispielsweise mit einem Digital-Verantwortlichen, einen interdisziplinären KI-Beirat oder Digitalrat.

³¹ Eine unerwünschte Auswirkung wäre beispielsweise, wenn eine HR-Tech Lösung Vorschläge unterbreitet, deren Umsetzung eine Diskriminierung, beispielsweise aufgrund des Alters, Geschlechts oder aufgrund von Behinderungen darstellt.

Über den Ethikbeirat HR-Tech

Der Ethikbeirat HR-Tech besteht aus namhaften Wissenschaftlern und Experten aus den Bereichen Verhaltensökonomie, Personalmanagement, Psychologie, Wirtschaftsethik und Recht. Unter ihnen sind unter anderem HR-Executives etablierter Unternehmen, erfahrene HR Praktiker, Gründer, CEOs, Interessenvertreter erfolgreicher HR-Startups und Vertreter der Zivilgesellschaft.

Ziel des Ethikbeirat HR-Tech ist es, allen Menschen und insbesondere Personalmanagern, die Berührungspunkte mit digitalen Innovationen in der Personalarbeit haben, Orientierung für einen verantwortungsvollen Einsatz eben solcher zu geben.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Ethikbeirat HR-Tech 2021 in einem breiten iterativen Diskurs zehn Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit entwickelt. 2024 präsentierte das Expertengremium mit dem **Ethik Check KI** ein öffentlich verfügbares Tool zur Operationalisierung dieser Richtlinien in Form von web-basierten Checklisten für die eigenständige ethische Bewertung von KI-Anwendungen.

Weitere Details auf www.ethikbeirat-hrtech.de

Die Richtlinien des Ethikbeirat HR-Tech im Überblick

1) Transparenter Zielsetzungsprozess und 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.

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) Vermeidung von 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.

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

Thomas Müller
Partner, Head of Marketing & Communication
Tel +49 69 175 363 323
Mobile +49 176 100 88 237
thomas.mueller@hkp.com
www.hkp.com

David Bianucci
Senior Consultant
Tel +49 69 175 363 375
Mobile +49 176 15 363 375
david.bianucci@hkp.com

hkp///group
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
www.hkp.com

Bitte zitieren sie den Text wie folgt: Ethikbeirat HR-Tech (2024). Ethik Check KI. Die Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit als Checkliste. Frankfurt a. M.: https://doi.org/10.61040/Ethikbeirat_HR-Tech_01

„Diese Arbeit ist lizenziert unter einer Creative-Commons-Lizenz CC BY-ND: Sie dürfen das Werk – solange Sie die Urheberin/den Urheber nennen – kopieren und für Ihre Zwecke nutzen. Dabei ist egal, ob die Nutzung kommerziell ist oder nicht. Allerdings darf das Werk nicht verändert werden.“