**2. Didaktisch-methodische Kommentierung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Phase der Vollständigen Handlung** | **Wesentliche Kompetenzen (aus Lernsituation)** | **Methoden und Unterrichtsorganisation** |
| **Information/Analyse/Zielsetzung** | Die Auszubildenden   * analysieren den Arbeitsauftrag aus der Einstiegssituation und leiten hieraus weitere Handlungen ab. | * Einstiegsszenario wird über ein LMS zur Verfügung gestellt. * Problemanalyse erfolgt im Plenum. * Um den Austausch unter den Auszubildenden zu fördern, bietet sich Präsenzunterricht an. |
| **Planung und Entscheidung** | Die Auszubildenden   * planen ihre weiteren Arbeitsschritte beim Auswahl- und Einstellungsprozess, indem sie diese mit Hilfe eines Ablaufdiagramms visualisieren. | * Planung des Arbeitsprozesses erfolgt z. B. mit Hilfe eines digitalen Kanban-Boards oder mittels EPK. * Dokumentation der Planungen im Lernmanagementsystem. * Planungs- und Entscheidungsphase als Gruppenarbeit in Präsenz, um Austausch unter den Auszubildenden zu fördern. |
| **Durchführung** | Die Auszubildenden   * erstellen eine Pro- und Contra-Übersicht, indem sie Chancen und Risiken des Einsatzes von KI im Personalauswahlprozess erkennen (Z 1). * reflektieren den Einsatz von KI, indem sie die Vorgaben des Datenschutzes und der Datensicherheit berücksichtigen und Persönlichkeitsrechte des Einzelnen gegen wirtschaftliche und öffentliche Interessen abwägen (Z 2; 3). * erstellen mit Hilfe einer Internetrecherche für Ihren Akteur eine Pro- und Contra-Auflistung zum Einsatz von KI im Personalauswahlprozess. * nehmen eine verantwortungsvolle Haltung ein, indem sie in einer Diskussion die Pro- oder Contra-Position verschiedener Akteure eines Unternehmens einnehmen (Z 7). * erstellen ein Regelhandbuch, indem Sie Maßnahmen zum Schutz persönlicher Daten und zur Minimierung von Missbrauchsrisiken entwickeln (Z5; Z6). | * Wahl eines kooperativen Lernsettings: Erweiterung der Methodenkompetenz. * Als Unterrichtsform eignet sich in erster Linie der Präsenzunterricht. * Durch die Nutzung des LMS und eines Videokonferenztools kann der Unterricht ggf. auch in Distanzform durchgeführt werden. * Pro- und Contra-Übersicht * Internetrecherche * Pro- und Contra-Diskussion verschiedener Akteure * Regelhandbuch |
| **(Selbst-)Kontrolle/Prüfung** | Die Auszubildenden   * geben eine begründete Empfehlung ab, indem Sie die Ergebnisse Ihrer Analyse zum KI-Einsatz im Personalauswahlprozess der Geschäftsleitung präsentieren. | * Einzelarbeit: Formulierung einer individuellen begründeten Empfehlung z. B. in Form einer E-Mail |
| **Reflexion/Bewertung** | Die Auszubildenden reflektieren den Einfluss von KI-Anwendungen auf den Personalbereich. | Austausch im Plenum z. B. in Form eines Blitzlichts |
| **Ggf. Materialien** |  |  |

**3. Mögliche Handlungsprodukte**

**3.1 Pro- und Contra-Übersicht**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pro-Argumente** | **Contra-Argumente** |
| * Effizienzsteigerung:   + Schnellere Verarbeitung: KI kann große Mengen an Bewerbungen in kürzerer Zeit analysieren, was den Auswahlprozess beschleunigt.   + Ressourcenschonung: Reduziert den manuellen Aufwand für das Personalwesen, sodass Mitarbeiter sich auf strategischere Aufgaben konzentrieren können. * Objektivität: * Reduzierung von Vorurteilen: KI-Systeme können so programmiert werden, dass sie unbewusste menschliche Vorurteile minimieren. * Konsistente Bewertung: Bewerbungen werden nach einheitlichen Kriterien bewertet, was die Vergleichbarkeit erhöht. * Datenbasierte Entscheidungen:   + Analyse von Mustern: KI kann Muster in erfolgreichen Bewerbungen erkennen und diese Erkenntnisse zur Verbesserung des Auswahlprozesses nutzen.   + Vorhersage von Erfolg: Algorithmen können potenzielle Leistung und kulturelle Passung von Bewerbern besser vorhersagen. | * Mangelnde Transparenz:   + Intransparente Entscheidungsfindung: Die Entscheidungsprozesse von KI-Systemen sind oft schwer nachvollziehbar, was zu Misstrauen führen kann.   + Fehlende Erklärbarkeit: Bewerber erhalten möglicherweise keine klaren Gründe für Ablehnungen. * Datenschutzbedenken:   + Umgang mit sensiblen Daten: Die Verarbeitung persönlicher Daten durch KI kann datenschutzrechtliche Herausforderungen mit sich bringen.   + Risiko von Datenlecks: Erhöhtes Risiko für Datenschutzverletzungen, wenn Daten nicht ordnungsgemäß gesichert werden. * Ethische und rechtliche Herausforderungen:   + Diskriminierungspotenzial: Wenn die Algorithmen nicht korrekt kalibriert sind, können sie bestehende Vorurteile verstärken.   + Rechtliche Haftung: Unklarheiten über die rechtliche Verantwortung bei fehlerhaften Entscheidungen durch KI. * Menschliche Faktoren:   + Verlust der persönlichen Note: Der persönliche Aspekt des Einstellungsprozesses könnte durch die Automatisierung verloren gehen.   + Abhängigkeit von Technologie: Zu starke Abhängigkeit von KI kann zu einem Verlust an menschlichem Urteilsvermögen führen. |

**3.2 Pro- und Contra-Diskussion**

**Mögliche Akteure (Rollenkarten)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Personalabteilung** | **IT-Abteilung** | **Geschäftsführung** | **Rechtsabteilung** |
| **Frau Özdemir**  **Rolle**  Verantwortlich für die Rekrutierung und das Management von Talenten im Unternehmen  **Ziele**   * Optimierung des Auswahlprozesses * Sicherstellung einer positiven Bewerbererfahrung | **Frau Kiano**  **Rolle**  Zuständig für die technische Infrastruktur und Unterstützung der KI-Implementation  **Ziele**   * Sicherstellung einer reibungslosen technischen Implementierung * Gewährleistung der Datensicherheit | **Herr Urlaub**  **Rolle**  Strategische Leitung des Unternehmens und Entscheidungsfindung auf oberster Ebene  **Ziele**   * Maximierung des Return on Investment * Positionierung des Unternehmens als innovativ und zukunftsorientiert | Frau Juno  Rolle  Sicherstellung der rechtlichen Compliance und Risikominimierung. Berät zu rechtlichen Fragen, insbesondere im Hinblick auf  Arbeitsrecht und Datenschutz.  **Ziele**   * Minimierung rechtlicher Risiken * Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten Gesetze und Vorschriften |
|  |  |  |  |
| **Abteilungsleitung der betroffenen Abteilung** | **Betriebsrat** |
| **Frau Heimig**  **Rolle**  Leitung spezifischer Abteilungen und Verantwortung für deren Personalbedarf  **Ziele**   * Sicherstellung der besten Personalbesetzung für die Abteilung * Effiziente Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen | **Herr Hempel**  **Rolle**  Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer und Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen  **Ziele**   * Schutz der Arbeitnehmerrechte * Sicherstellung einer fairen und transparenten Personalpolitik |
|

**4. Mögliche Argumente der Akteure**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Personalabteilung** | **IT-Abteilung** | **Geschäftsführung** | **Rechtsabteilung** |
| Pro:   1. Effizienzsteigerung: KI kann den Bewerbungsprozess beschleunigen, indem sie große Mengen an Bewerbungen schnell analysiert 2. Objektivität: Reduzierung von unbewussten Vorurteilen durch standardisierte Bewertungsverfahren   Contra:   1. Verlust der persönlichen Note: Der persönliche Kontakt zu Bewerbern könnte abnehmen, was die Bewerbererfahrung beeinträchtigen kann 2. Abhängigkeit von Technologie: Zu starke Abhängigkeit von KI könnte das menschliche Urteilsvermögen schwächen | Pro:   1. Technologische Vorreiterrolle: Der Einsatz von KI kann das Unternehmen als technologisch fortschrittlich positionieren 2. Datenanalyse: KI ermöglicht tiefere Einblicke in Bewerberdaten und unterstützt datenbasierte Entscheidungen   Contra:   1. Komplexität der Implementierung: Die Einführung und Wartung von KI-Systemen kann technisch anspruchsvoll und ressourcenintensiv sein 2. Datensicherheitsrisiken: Erhöhtes Risiko für Datenschutzverletzungen, wenn Systeme nicht ordnungsgemäß gesichert sind | Pro:   1. Kosteneinsparungen: Langfristige Einsparungen durch Automatisierung und effizientere Prozesse 2. Wettbewerbsvorteil: Schnellere und objektivere Auswahlprozesse können zu einem Vorteil im Wettbewerb um Talente führen   Contra:   1. Investitionskosten: Hohe Anfangsinvestitionen für die Implementierung von KI-Technologien 2. Reputationsrisiken: Negative Publicity bei Fehlentscheidungen oder Diskriminierung durch KI | Pro:   1. Einhaltung von Vorschriften: KI kann helfen, Compliance-Anforderungen durch standardisierte Prozesse besser zu erfüllen 2. Dokumentation: Automatisierte Systeme bieten bessere Nachverfolgbarkeit und Dokumentation von Entscheidungen   Contra:   1. Rechtliche Unsicherheiten: Unklare rechtliche Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI im Personalwesen 2. Haftungsfragen: Unklarheiten über die rechtliche Verantwortung bei fehlerhaften Entscheidungen durch KI |
| **Abteilungsleitung** | **Betriebsrat** | **Externer Berater** | **Gleichstellungsbeauftragte** |
| Pro:   1. Bessere Passgenauigkeit: KI kann dabei helfen, Bewerber zu identifizieren, die besser zu den spezifischen Anforderungen der Abteilung passen 2. Zeitersparnis: Weniger Zeitaufwand für die Vorauswahl von Bewerbern   Contra:   1. Mangelnde Flexibilität: KI-Systeme könnten weniger flexibel auf spezifische Anforderungen reagieren 2. Verlust von Erfahrungswerten: Die Erfahrung und das Bauchgefühl der Abteilungsleiter könnten weniger berücksichtigt werden | Pro:   1. Objektivität: KI kann helfen, Diskriminierung im Einstellungsprozess zu reduzieren 2. Transparenz: Automatisierte Prozesse können nachvollziehbarer gestaltet werden   Contra:   1. Jobverlustängste: Befürchtungen, dass Automatisierung zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führt 2. Eingeschränkte Mitbestimmung: Sorge, dass technologische Entscheidungen ohne ausreichende Beteiligung der Arbeitnehmer getroffen werden | Pro:   1. Innovationsförderung: Unterstützung bei der Einführung neuer Technologien und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit 2. Best Practices: Einbringen von Erfahrungen und bewährten Verfahren aus anderen Unternehmen   Contra:   1. Kosten: Hohe Kosten für externe Beratung und Implementierung 2. Abhängigkeit: Gefahr der Abhängigkeit von externem Know-how und Ressourcen | Pro:   1. Gleichbehandlung: Förderung der Gleichbehandlung durch objektive Bewertungsprozesse 2. Weiterbildung: Möglichkeit, durch KI gewonnene Erkenntnisse für die Weiterbildung der Belegschaft zu nutzen   Contra:   1. Skepsis gegenüber Technologie: Allgemeine Skepsis gegenüber der Nutzung von KI im Arbeitsumfeld 2. Widerstand gegen Veränderungen: Möglicher Widerstand gegen Veränderungen im Einstellungsprozess |

**5. Regelhandbuch für den Einsatz von KI im Personalauswahlprozess**

**Einleitung**

Dieses Regelhandbuch dient als Leitfaden für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Personalauswahlprozess der Bürodesign GmbH. Ziel ist es, die Effizienz und Objektivität des Auswahlverfahrens zu steigern, während gleichzeitig ethische Standards und Datenschutzrichtlinien eingehalten werden.

1. Allgemeine Richtlinien

* Transparenz: Alle am Auswahlprozess beteiligten Parteien sollten über den Einsatz von KI informiert werden.
* Zweckbindung: Die KI darf ausschließlich für den Zweck der Bewerberauswahl eingesetzt werden.

2. Datenschutz und Datensicherheit

* Datenminimierung: Erheben Sie nur die Daten, die für den Auswahlprozess unbedingt erforderlich sind.
* Zugriffsrechte: Beschränken Sie den Zugang zu sensiblen Daten auf autorisierte Personen.
* Verschlüsselung: Stellen Sie sicher, dass alle Bewerberdaten während der Übertragung und Speicherung verschlüsselt sind.
* Löschung von Daten: Löschen Sie Bewerberdaten nach Abschluss des Auswahlprozesses gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

3. Fairness und Nichtdiskriminierung

* Algorithmische Fairness: Überprüfen und kalibrieren Sie die Algorithmen regelmäßig, um Diskriminierung zu vermeiden.
* Bias-Kontrolle: Führen Sie regelmäßige Audits durch, um sicherzustellen, dass keine unbewussten Vorurteile in den Entscheidungsprozess einfließen.

4. Transparenz und Erklärbarkeit

* Erklärbarkeit der Entscheidungen: Stellen Sie sicher, dass die KI-Entscheidungen nachvollziehbar sind und den Bewerbern auf Anfrage erläutert werden können.
* Feedback-System: Implementieren Sie ein System, das es Bewerbern ermöglicht, Feedback zu erhalten und Fragen zu den Entscheidungen zu stellen.

5. Verantwortlichkeit

* Verantwortliche Personen: Benennen Sie Verantwortliche für die Überwachung und Wartung der KI-Systeme.
* Schulung: Schulen Sie alle Mitarbeiter, die mit der KI arbeiten, in deren Bedienung und den ethischen Richtlinien.

6. Kontinuierliche Verbesserung

* Evaluation und Anpassung: Evaluieren Sie regelmäßig die Effektivität der KI im Auswahlprozess und nehmen Sie bei Bedarf Anpassungen vor.
* Technologische Updates: Halten Sie die KI-Systeme auf dem neuesten Stand der Technik, um Sicherheit und Effizienz zu gewährleisten.

7. Notfallprotokoll

* Ausfallplan: Entwickeln Sie einen Notfallplan für den Fall, dass die KI-Systeme ausfallen oder fehlerhaft arbeiten.
* Manuelle Überprüfung: Stellen Sie sicher, dass eine manuelle Überprüfung der Bewerbungen möglich ist, falls die KI nicht verfügbar ist.

**Schlusswort**

Der Einsatz von KI im Personalauswahlprozess soll die Effizienz und Objektivität verbessern, ohne die ethischen Standards und den Datenschutz zu gefährden. Dieses Regelhandbuch dient als Grundlage für die verantwortungsvolle Nutzung von KI-Technologien und ist regelmäßig zu überprüfen und zu aktualisieren.