

aringer herbst winklbauer **rechtsanwälte**



# Künstliche Intelligenz im HR-Bereich

Regulatorischer Rahmen und Real Use Cases

20. Österreichischer IT-Rechtstag 2026

**Mag. Madeleine Bauer-Eder**

HR Country Manager IBM Austria

**Dr. Stephan Winklbauer, LL.M.**

Rechtsanwalt

7. Mai 2026

ahwlaw.at

---

# Agenda

**01**

HR-KI als Hochrisiko-System

**02**

IBM als Anbieter und  
Betreiber von KI-Systemen

**03**

Automatisierte  
Entscheidungen und  
Beschäftigtendatenschutz

**04**

Betriebsratsmitbestimmung und  
Arbeitnehmerschutz

**05**

Use Case – IBM Ask HR

**06**

Fragen und Diskussion

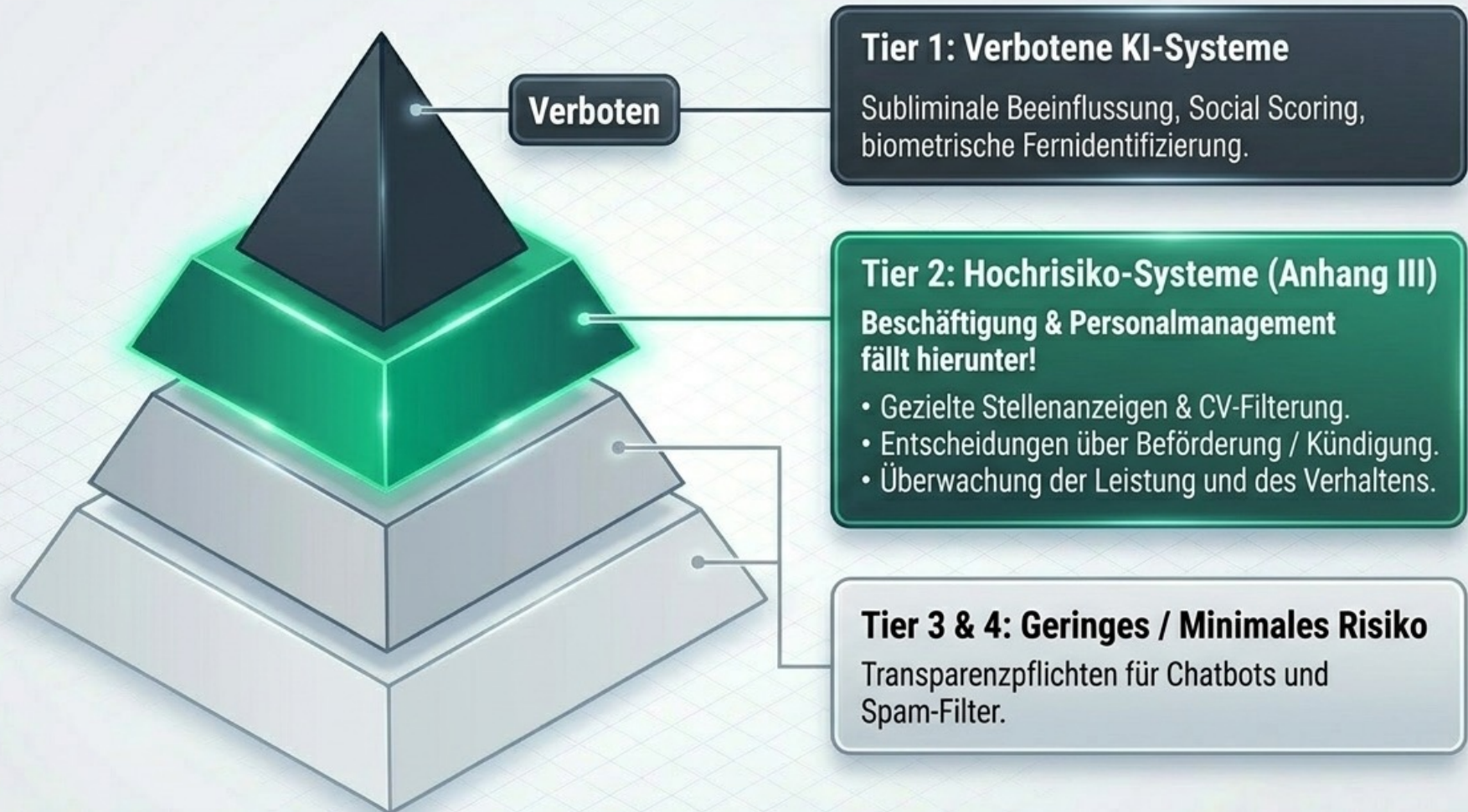
# 02

---

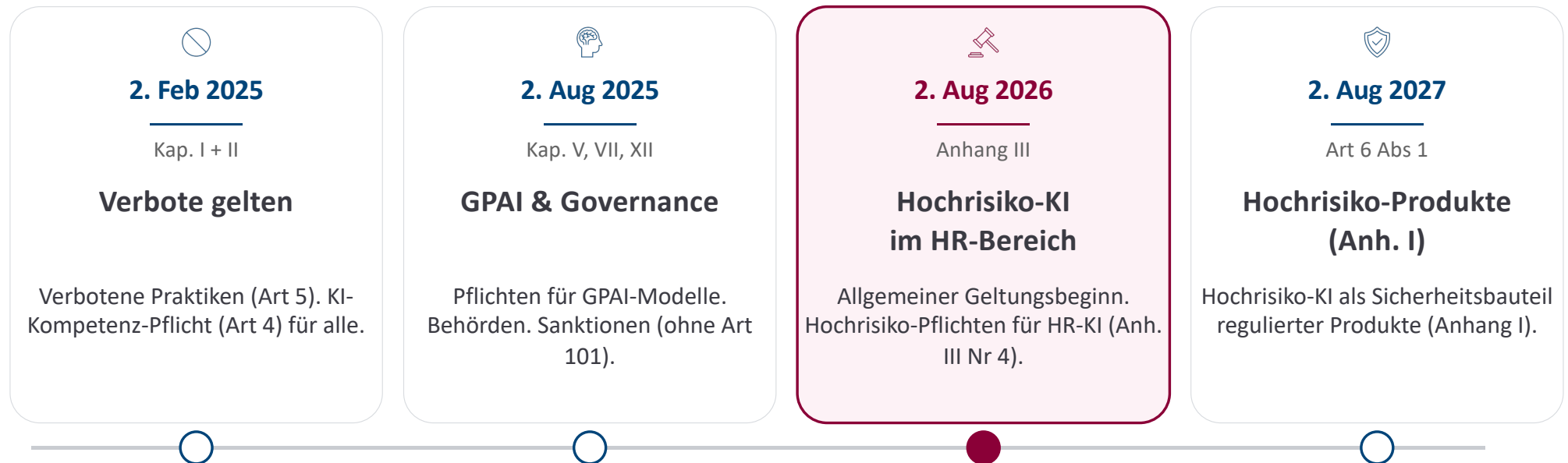
## EU AI Act

HR-KI als Hochrisiko-System

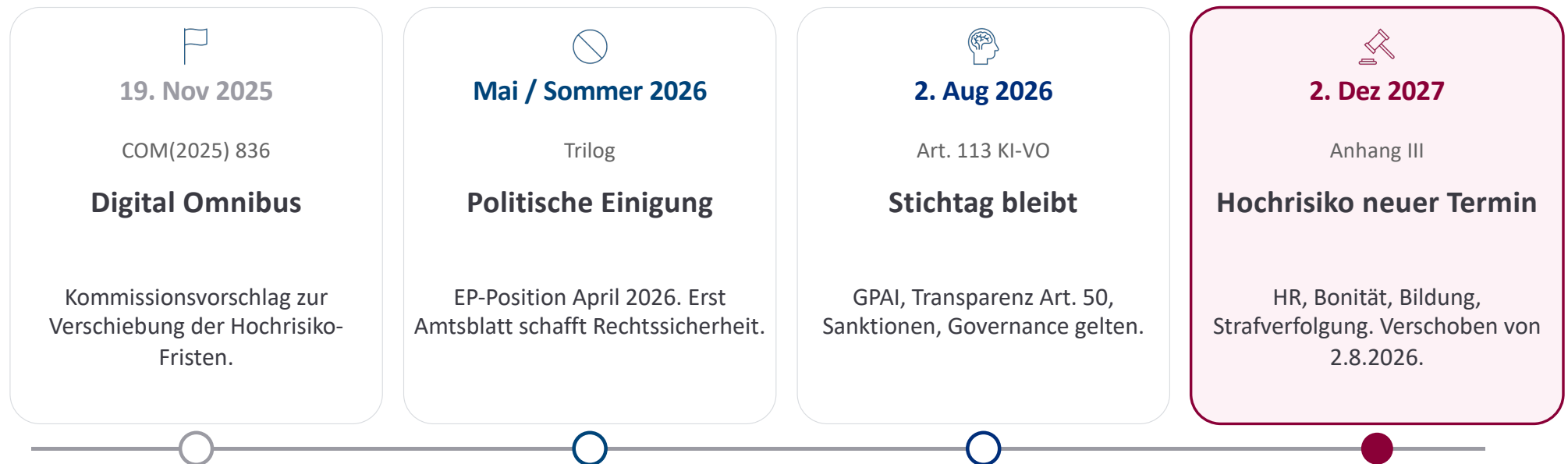
# Die KI-VO Risikopyramide



# Übergangsfristen AI Act



# Digital Omnibus – Verschiebung der AI-Act-Fristen



# KI-Anwendungen im HR-Bereich lt. Anhang III Nr. 4 AI Act

## Recruiting & Auswahl



- CV-Screening & automatisierte Vorauswahl
- Chatbots im Bewerbungsprozess
- Videoanalyse in Bewerbungsgesprächen
- Automatisierte Assessment- und Eignungstests

## Bestehendes Arbeitsverhältnis



- Leistungsüberwachung & Produktivitätsanalyse
- Automatisierte Schicht- und Einsatzplanung
- Predictive Analytics für Fluktuation
- KI-gestützte Beförderungs- und Vergütungsentscheidungen

# HR-KI als Hochrisiko-System



## HOCHRISIKO-SYSTEM

### Art 6 iVm Anhang III Nr 4 AI Act

KI-Systeme im Beschäftigungskontext sind Hochrisiko-Systeme.

## KI Use Cases „in the wild“



### CV-Screening, Bewerbungsfilter

Matching von CVs mit Anforderungsprofilen (zB Textkernel, Eightfold AI)



### Targeting-Systeme für Stellenanzeigen

zB programmatic job advertising, algorithmische Steuerung der Reichweite auf Social Media



### Video-Interview-Analyse

Auswertung von Sprache, Mimik, nonverbaler Kommunikation (zB Retorio, HireVue)



### Algorithmische Aufgabenzuteilung

(Aufgaben-, Schichtplanung auf Basis individueller Merkmale)



### Performance Management Systeme

KI-gestützte Leistungs- und Verhaltensbewertung



### Beförderungs- und Kündigungs-Support

Inkl. Predictive Attrition-Tools (Vorhersage der Kündigungswahrscheinlichkeit)

# The Verge

⊕ POLICY ⊕ NEWS ⊕ REPORT

**How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for 'productivity'** / Documents show how the company tracks and terminates workers

by ⊕ Colin Lecher

Apr 25, 2019, 6:06 PM GMT+2

🔗 ↻ 📄 0 Comments



Illustration by Alex Castro / The Verge

## Amazon – “Time off task”

### System

- Amazon-System **ADAPT** (Associate Development and Performance Tracker)
- generiert automatisch Verwarnungen oder Kündigungen wegen Qualität oder Produktivität ohne Eingaben von Vorgesetzten
- „Time off Task“-Erfassung über RFID-Handscanner beim Paket-Scannen

### Schwellenwerte (JFK8)

- **30 Min.** TOT/Tag → schriftliche Verwarnung
- **60–119 Min.** → letzte Verwarnung
- **120 Min./Tag** oder **3×30 Min./12 Mo.** → Kündigung

### Auswirkungen

- Ca. 300 Mitarbeiter zwischen Aug. 2017 und Sep. 2018 wegen Nichterreichens von Produktivitätszielen entlassen
- Mitarbeiter berichten: Verzicht auf Wasser- und Toilettenpausen aus Angst vor Disziplinarmaßnahmen

### Stellungnahme Amazon


- „absolutely not true“, dass Mitarbeiter durch ein automatisches System gekündigt werden – Vorgesetzte könnten eingreifen


 Popular


 News

 Explore

RESOURCES 


 About Reddit


 Advertise

 Developer Platform

 Reddit Pro **BETA**

 Help

 Blog

 Careers

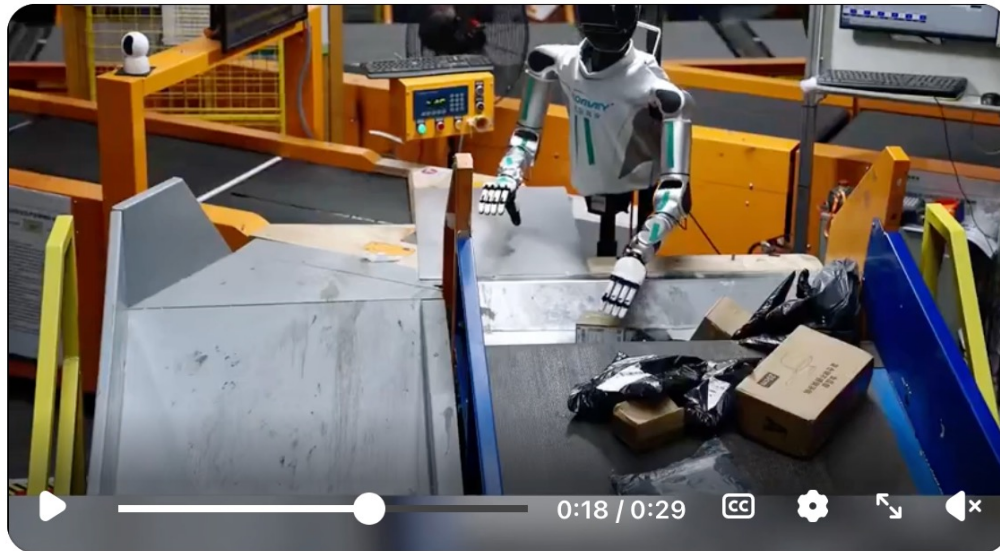
 Press



r/singularity · 7d ago  
Distinct-Question-16



## Thousands of RobotEra L7 humanoid robots to enter service across 10+ logistics centers performing sorting tasks



From CyberRobo: Milestone in Humanoid Robotics: A Thousand Humanoid Sorters Entering Logistics Centers Beijing-based RobotEra is deploying its L7 humanoid robot across more than 10 logisti

# CV-Screening diskriminierte Frauen



World ▾ Business ▾ Markets ▾ Sustainability ▾ Legal ▾ More ▾

## Insight - Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women

By Jeffrey Dastin

October 11, 2018 2:50 AM GMT+2 · Updated 1 min ago

Aa



SAN FRANCISCO (Reuters) - Amazon.com Inc's machine-learning specialists uncovered a big problem: their new recruiting engine did not like women.

HANDELSBLATT · 11.10.2018

## Amazon verwirft diskriminierendes KI-Tool für Bewerber

- Amazon hat sein KI-gestütztes Tool zur Beurteilung von Bewerbern eingestellt, weil es Frauen klar benachteiligte.
- Der Algorithmus offenbarte sexistische Tendenzen und bewertete Männer grundsätzlich mit einer höheren Punktzahl als Frauen.
- Das System hatte sich dieses Fehlverhalten selbst beigebracht – trainiert auf zehn Jahre Bewerbungsdaten, die hauptsächlich von Männern stammten.
- Das Tool sollte Bewerber auf einer Skala von eins bis fünf Sternen einsortieren.

Quelle: Handelsblatt, basierend auf Jeffrey Dastin, „Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women“, Reuters, 10.10.2018

”

„Solche Systeme können während des gesamten Einstellungsverfahrens und bei der Bewertung, Beförderung oder Weiterbeschäftigung von Personen in Arbeitsvertragsverhältnissen **historische Diskriminierungsmuster fortschreiben**, beispielsweise gegenüber Frauen, bestimmten Altersgruppen und Menschen mit Behinderungen oder Personen mit einer bestimmten rassistischen oder ethnischen Herkunft oder sexuellen Ausrichtung.“

— Erwägungsgrund 57 KI-VO

“BIAS”

# Art. 26 KI-VO – Pflichten der Betreiber

1

## Bestimmungsgemäße Verwendung

*Art. 26 Abs. 1*

Einsatz nur gemäß Betriebsanleitung; geeignete technische und organisatorische Maßnahmen.

2

## Menschliche Aufsicht

*Art. 26 Abs. 2*

Übertragung an natürliche Personen mit erforderlicher Kompetenz, Ausbildung und Befugnis.

3

## Eingabedatenqualität

*Art. 26 Abs. 4*

Eingabedaten müssen der Zweckbestimmung entsprechen und ausreichend repräsentativ sein.

4

## Überwachung & Meldung

*Art. 26 Abs. 5*

Laufende Beobachtung; Information von Anbieter und Marktüberwachungsbehörde bei Risiko nach Art. 79 Abs. 1.

## Art. 26, 27 KI-VO – Pflichten der Betreiber (Fortsetzung)

5

### Protokollaufbewahrung

*Art. 26 Abs. 6*

Automatisch erzeugte Protokolle für mindestens sechs Monate aufbewahren, soweit der Kontrolle des Betreibers unterliegend.

6

### Information der Beschäftigten

*Art. 26 Abs. 7*

Vor dem Einsatz am Arbeitsplatz sind Arbeitnehmer und deren Vertretung zu unterrichten.

7

### Datenschutz-Folgenabschätzung

*Art. 26 Abs. 9*

Vom Anbieter bereitgestellte Informationen für die DSFA gemäß Art. 35 DSGVO verwenden.

8

### Grundrechtsfolgenabschätzung

*Art. 27 KI-VO*

Vor Inbetriebnahme Auswirkungen auf Grundrechte betroffener Personen bewerten und dokumentieren.

# Anbieterpflichten nach KI-VO im Detail

## Risiko & Daten Art 9, 10



### Risikomanagementsystem (Art 9)

Kontinuierlicher Prozess über gesamten Lebenszyklus: Risiken identifizieren, bewerten, mindern und dokumentieren.

### Daten-Governance (Art 10)

Trainings-, Validierungs- & Testdaten müssen relevant, repräsentativ, fehlerfrei und vollständig sein; Bias-Prüfung verpflichtend.

## Doku & Aufsicht Art 11, 14



### Technische Dokumentation (Art 11)

Vor Inverkehrbringen zu erstellen und aktuell zu halten; Inhalt nach Anhang IV (Systembeschreibung, Entwicklung, Überwachung).

### Menschliche Aufsicht (Art 14)

System so zu gestalten, dass natürliche Personen es wirksam überwachen können – inkl. Stop-Funktion und Verständlichkeit der Outputs.

## Konformität Art 48



### CE-Kennzeichnung (Art 48)

Sichtbar, leserlich und dauerhaft am Hochrisiko-KI-System anzubringen; bei rein digitalen Systemen digital zugänglich.

### Voraussetzung

Bestandene Konformitätsbewertung; EU-Konformitätserklärung; ggf. Kennnummer der notifizierten Stelle.



03

---

## IBM als Anbieter und Betreiber von KI-Systemen

# Risiken von Foundation Models



## Risiko bzgl. Input

### Training Phase

- Verzerrung
- Rechtliche Beschränkungen für Daten
- Urheberrecht und geistiges Eigentum
- Einbeziehung von PI und SPI
- Herausforderungen bei der Datentransparenz

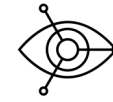
### Inferenz Phase

- Offenlegung von PI/SPI/Urheberrecht/anderen IP-Informationen als Teil des Prompts
- Angriffe wie Umgehung, Prompt Injection, Prompt Leaking



## Risiko bzgl. Output

- Voreingenommenheit bei generierten Inhalten
- Ungleiche Leistung bei gleichen Konditionen
- Verletzung des Urheberrechts
- Probleme bei der Wertanpassung (z. B. Halluzination)
- Missbräuchliche Nutzung
- Aufdeckung von PI und SPI in der Ausgabe
- Herausforderungen der Erklärbarkeit
- Herausforderungen bei der Rückverfolgbarkeit



## Weitere Challenges

- Herausforderungen in Bezug auf die Transparenz
- Herausforderung bei der Zuweisung von Verantwortung
- Diversität und Eingliederung
- Menschliches Handeln
- Auswirkungen auf die Bildung

## Beispiel 1 | Training - Output

### Urheberrecht & geistiges Eigentum

**Das Risiko:** KI reproduziert geschützte Inhalte aus Trainingsdaten – Haftungsfrage

#### **HR-Beispiel:**

- KI generiert eine Stellenausschreibung die nahezu wortgleich eine urheberrechtlich geschützte Vorlage eines Mitbewerbers reproduziert
- KI-generierte Arbeitsvertragsklauseln enthalten Formulierungen aus geschützten Musterverträgen.

#### **IBM-Antwort:**

Transparenz über Trainingsdaten bei watsonx.ai + IBM übernimmt Haftung für watsonx-generierte Inhalte.

**Rechtlich:** AI Act Art. 53 (Trainingsdaten-Transparenz), laufende Klagen NYT v. OpenAI, Getty v. Stability AI.

## Beispiel 2 | Input Risiko

### Prompt Injection & Leaking

**Das Risiko:** Angreifer manipulieren KI-Verhalten oder bringen sie zur Preisgabe vertraulicher Daten.

**HR-Beispiel:**

Ein Mitarbeiter gibt vertrauliche Gehaltsdaten oder Performance-Reviews in ein öffentliches KI-Tool ein um eine Zusammenfassung zu erstellen – die Daten verlassen das Unternehmen.

(Analog Samsung 2023)

**IBM-Antwort:**

watsonx Guardrails, Input/Output Filtering

IBM-Policy: keine sensiblen HR-Daten in nicht-autorisierte KI-Tools.

**Rechtlich:** DSGVO Datenschutzverletzung, AI Act Art. 26 Abs. 4 – Eingabedaten überwachen.

## Beispiel 3 | Output-Risiko

### Halluzination & Erklärbarkeit

**Das Risiko:** KI erfindet Fakten, Quellen, Urteile – überzeugend aber falsch.

**HR-Beispiel:** Ein KI-gestütztes Recruiting-Tool zitiert in seiner Bewertungsauswertung eine nicht existierende Analyse als Begründung für die Ablehnung eines Kandidaten. HR übernimmt die Empfehlung ungeprüft - Haftungsrisiko bei Anfechtung.

**IBM-Antwort:**

watsonx RAG (Retrieval Augmented Generation) + Audit Trails – jede Aussage ist auf verifizierte Quellen zurückführbar.

**Rechtlich:** AI Act Art. 14 – menschliche Aufsicht ist Pflicht

# IBM's Säulen vertrauenswürdiger KI



## Gerechtigkeit

Unparteilichkeit und Umgang mit Verzerrungen (Bias)

*Sind privilegierte Gruppen im Vergleich zu anderen Gruppen systematisch im Vorteil?*

*Wird Bias verstärkt?*



## Robustheit

Effektive Bewältigung außergewöhnlicher Bedingungen

*Wird die KI in verschiedenen Szenarien immer wieder das gleiche Ergebnis ausgeben?*



## Privatsphäre

Hohe Integrität der Daten und Einhaltung der Geschäftsanforderungen

*Wie stellen wir sicher, dass die Eigentümer die Kontrolle über Daten und Erkenntnisse behalten?*



## Erklärbarkeit

Einfach zu verstehende Ergebnisse/Entscheidungen

*Warum ist die KI zu einem bestimmten Ergebnis gekommen? Wann wäre es anders gewesen?*



## Transparenz

Offen für die Überprüfung von Fakten und Details

*Können wir besser verstehen, warum und wie KI geschaffen wurde?*

# Ganzheitlicher Ansatz zur KI-Governance

## Aufklärung und Schulung

- Einbindung und Abstimmung der richtigen Teilnehmer
- Mitentwicklung einer Kommunikationsstrategie für vertrauenswürdige KI

## Akzeptanz

- Integration mit bestehenden Governance-Modellen, einschließlich Risikomanagement und Datenverwaltung und -management
- Entwicklung und Umsetzung eines Playbooks für vertrauenswürdige KI

## Skalierung

- Skalierte Verfahren über den gesamten KI-Lebenszyklus
- Gewährleistung von Skalierbarkeit und reibungslosen Abläufen



## Prinzipien, Richtlinien und Prozesse

- Festlegung von KI-Prinzipien und -Säulen im Einklang mit den Unternehmens-Werten
- Definition von Unternehmensrichtlinien und -prozessen

## Organisatorische Struktur

- Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten
- Einrichtung von AI-Ethikgremien
- Definition des Grades der menschlichen Beteiligung
- Aufbau eines Netzwerks innerhalb der Organisation

## Bewertung und Audit

- Risikobewertung (anfänglich und regelmäßig) und Risikominderung
- Überprüfung von Modellen, Praktiken, Prozessen, Strukturen, Fähigkeiten und Kultur auf Vertrauenswürdigkeit
- Interne Audits unterstützen und automatisieren

# watsonx.governance

Risikoverwaltung im gesamten Unternehmen

## Use Case Summary

Use CaseRisk Breakdown

185



Use Case by Status

185

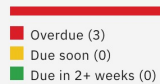


New Use Case

+

## My Tasks

3



Top 5 by due date

8/30/2024	Data bias (Copy (10) of MOD_0000000_RIS...
8/31/2024	EU AI Act Q&A Bot
9/2/2024	Athena EU AI Act Bot

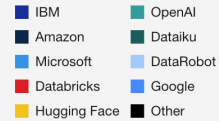
## Metric Breach Status

520



## AI Models by Provider

115



## Use Cases by Lifecycle Phase

185



## Models by Class

145



## Model Compliance Status

145



## Useful Links

[Responsible AI Institute](#)

[EU AI Regulation](#)

[NYC Local Law 144](#)

[AI Bill of Rights](#)

[Artificial Intelligence and Data Act](#)

[SR 11-7 Information](#)

[E-23 Information](#)

[Model Risk Management - Comptroller's Handbook \(OCC\)](#)



# watsonx.governance

Risikoverwaltung im gesamten Unternehmen

## Factsheets

- Automatisierte Dokumentation der wichtigsten AI-Metadaten
- Bereitstellung einer einheitlichen Sicht auf die Fakten während des gesamten Modelllebenszyklus
- Unterstützung von Audits und Anfragen nach Modellfakten von Wirtschaftsprüfern, Management und Kunden
- Compliance mit AI Act, da Transparenzpflichten bereits ab niedrigem Risikolevel gegeben

Review important information about your model.

### Loan Application Logistic Regression Classifier

^ Training metrics	
training_accuracy_score	0.74
training_f1_score	0.63
training_log_loss	0.50
training_precision_score	0.55
training_recall_score	0.74
training_roc_auc_score	0.81
training_score	0.74

^ Training tags ⓘ	
estimator_class	sklearn.linear_model._logistic.LogisticRegression
estimator_name	LogisticRegression
facts.autologging	sklearn

Cancel Open in project



# 04

---

## DSGVO

Automatisierte Entscheidungen und Beschäftigtendatenschutz

# Rechtsgrundlagen & DSFA

---

## Rechtsgrundlagen

- **Art 6 Abs 1 lit b DSGVO** (Vertragserfüllung) – nur für Vertragsdurchführung nötige Verarbeitung
- **Art 6 Abs 1 lit f DSGVO** (berechtigtes Interesse) – strenge Interessenabwägung
- **Art 9 DSGVO** – besondere Kategorien:
  - Einwilligung (Abs 2 lit a) oder
  - Verarbeitung für arbeits- und sozialrechtliche Rechte und Pflichten des Verantwortlichen notwendig (Abs 2 lit b)

## DSFA-Pflicht

- KI-gestütztes HR ist regelmäßig DSFA-pflichtig (Art 35 DSGVO)
- Systematische Bewertung persönlicher Aspekte (Profiling)
- Umfangreiche Verarbeitung besonderer Datenkategorien
- Systematische Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche
- Blacklist der DSB beachten

# Art 22 DSGVO – Automatisierte Entscheidungen



## Grundregel

Verbot automatisierter Einzelentscheidungen mit rechtlicher oder erheblich beeinträchtigender Wirkung.



## Ausnahmen

Vertragserfüllung, ausdrückliche Einwilligung, gesetzliche Ermächtigung.



## Betroffenenrechte

Recht auf Erklärung der Entscheidungslogik, Anfechtung, menschliche Überprüfung.



## “Gretchenfrage”

Wann ist eine Entscheidung „ausschließlich“ automatisiert? Mischsysteme nehmen zu – menschliche Beteiligung muss substantiell sein.

# 05

---

## Österreichisches Arbeitsrecht

Betriebsratsmitbestimmung und Arbeitnehmerschutz

# §§ 96, 96a, 97 ArbVG – Mitbestimmung

## § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG

Zustimmungspflicht durch BV

Einführung von technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, die die Menschenwürde berühren

## § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG

Erzwingbare BV

## § 96a Abs 2 ArbVG

Systeme zur automationsunterstützten Verarbeitung personenbezogener Daten

→ Nur wenn diese nicht die Menschenwürde berühren!

## § 10 AVRAG

Individuelle Zustimmungspflicht

Einzelzustimmung bei Unternehmen ohne Betriebsrat

# BV 'KI-Systeme': Ethische Standards und Risk-Grid festlegen



HR-AT

IP-00/126

## RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG

über den Einsatz von Modellen der „Analytics, Statistik, Algorithmen und Künstlichen Intelligenz“

im Zusammenhang mit Maßnahmen und Datenanwendungen

gemäß §§ 96 und 96a ArbVG

(„BV KI“)

abgeschlossen zwischen IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H. und dem Betriebsrat der IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H.

Die IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H. (im Folgenden „IBM Österreich“) und der Betriebsrat der IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H. (im Folgenden „Betriebsrat“) schließen folgende Vereinbarung:

### Einleitung: BV Datenschutz und andere Betriebsvereinbarungen

Die gegenständliche Betriebsvereinbarung ergänzt die BV Datenschutz in der jeweils geltenden Fassung (= einschließlich der in der BV Medallia festgelegten Ergänzung) und andere Betriebsvereinbarungen, sofern in den darin geregelten Systemen „künstliche Intelligenz“ zur Anwendung kommt.

### 1.) Präambel, Gegenstand, Geltungsbereich, Verweisungen

**Präambel:** Die Entwicklung und der Einsatz von Systemen, die mit Hilfe von Algorithmen, Analytics und Statistik (das sind idR komplexe maschinengesteuerte Abläufe, die durch die Erkennung von Mustern und die Analyse von großen Datenmengen lernen und Ergebnisse liefern, zB Schlüsse ziehen, Lösungen vorschlagen) menschliches Denken nachahmen, gehören zu den geschäftlichen Prioritäten der IBM und sind Teil der IBM Strategie. Der Einsatz „künstlicher Intelligenz“ (englisch „artificial intelligence“ bzw „augmented intelligence“, im Folgenden mit „KI“ oder „AI“ abgekürzt ) wird durch die schnelle technische Entwicklung und die Innovation von IT Systemen das Leben von Menschen in vielen Bereichen berühren.



# BV 'KI Systeme': Risk Level & Feedback-Loops



Kategorie	Schadensrisiko in Abwägung mit Chancen	Charakter/ Zweck der Empfehlung (Beispiele) und Sichtbarkeit	Verhaltens-/ Leistungs-kontrolle
1	Sehr geringes Risiko	Buchempfehlung- <i>sichtbar nur für Mitarbeitenden</i>	keine
2	Geringes Risiko	Schulungsempfehlung- <i>sichtbar nur für Mitarbeitenden und direkte Führungskraft</i>	keine
3	Mittleres Risiko	Karriereplanung – <i>sichtbar für Mitarbeitenden, direkte Führungskraft, Need-to-know</i>	möglich
4	Hohes Risiko	Empfehlung für Personalmaßnahmen mit klar erkennbaren Chancen für den MA z.B. Compensation <i>sichtbar für den MA, direkte Führungskraft, Need-to-know, mögliche Korrekturmaßnahmen</i>	möglich
5	Sehr hohes Risiko -> keine Vereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empfehlung für Personalmaßnahmen ohne erkennbaren Chancen für den <i>Mitarbeitenden</i>.</li> <li>- Automatische Entscheidungen über Personalmaßnahmen</li> </ul>	möglich
<b>Feedbackschleifen</b> <i>mindestens ab Kategorie 2.</i>		Möglichkeit zur Rückmeldung fehlerhafter Vorschläge, Korrektur des KI-Modells sowie Korrektur der Ergebnisse zur Verhinderung negativer Auswirkungen	

# Lokal: KI Ethik Rat



## Wer?

Eine kleine Gruppe von KI-ExpertInnen

- Data Privacy
- HR Labor Relations
- Betriebsrat
- Business-Vertreter mit Markteinsicht und inhaltlichem Wissen zum Thema KI



## Was?

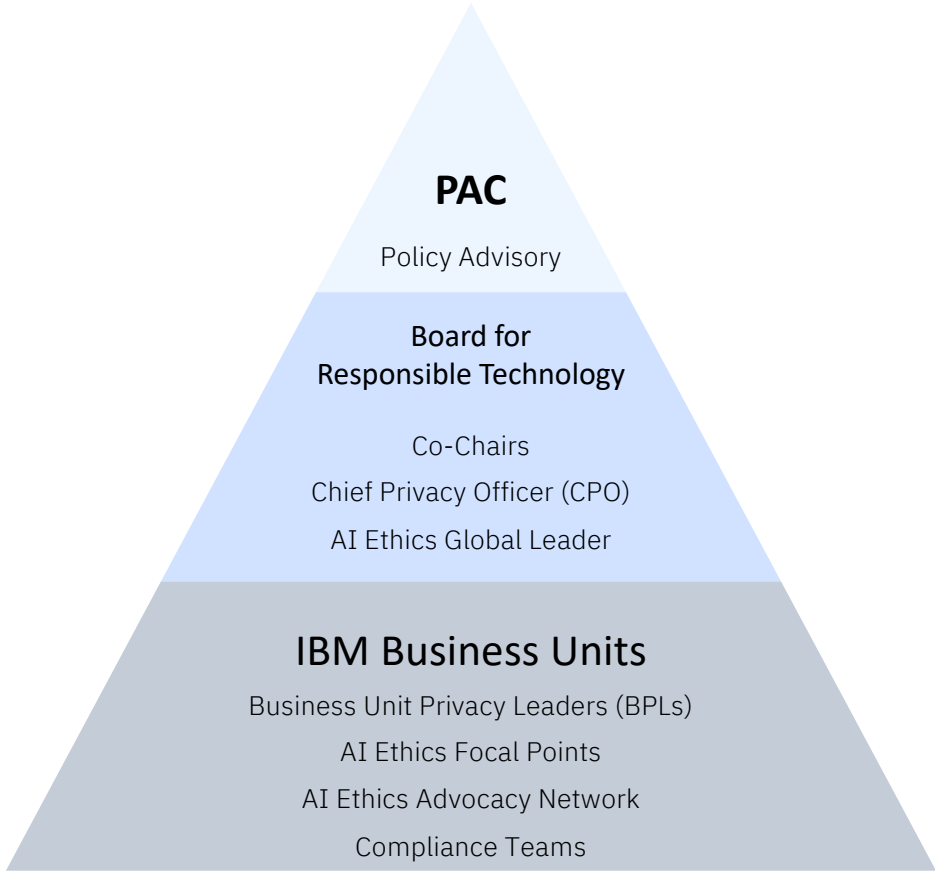
- Beratung bei Einführung von KI-Systemen
- Überprüfen der Richtigkeit einer KI-Empfehlung
- Sicherstellung der Korrektur
- Hinwirkung auf Korrektur des KI-Systems bei systematischen Fehlern
- Vertreten der IBM KI-Strategie: IBM-intern und Richtung Kunden



## Warum?

- Vertrauen durch unabhängige/n RatgeberInnen
- KI-Expertise
- Einflussmöglichkeit

# Global: Multidisziplinäres KI Governance-Framework



Global Chief Data Office | Chief Information Security Office (CISO) | Government & Regulatory Affairs | Legal





06

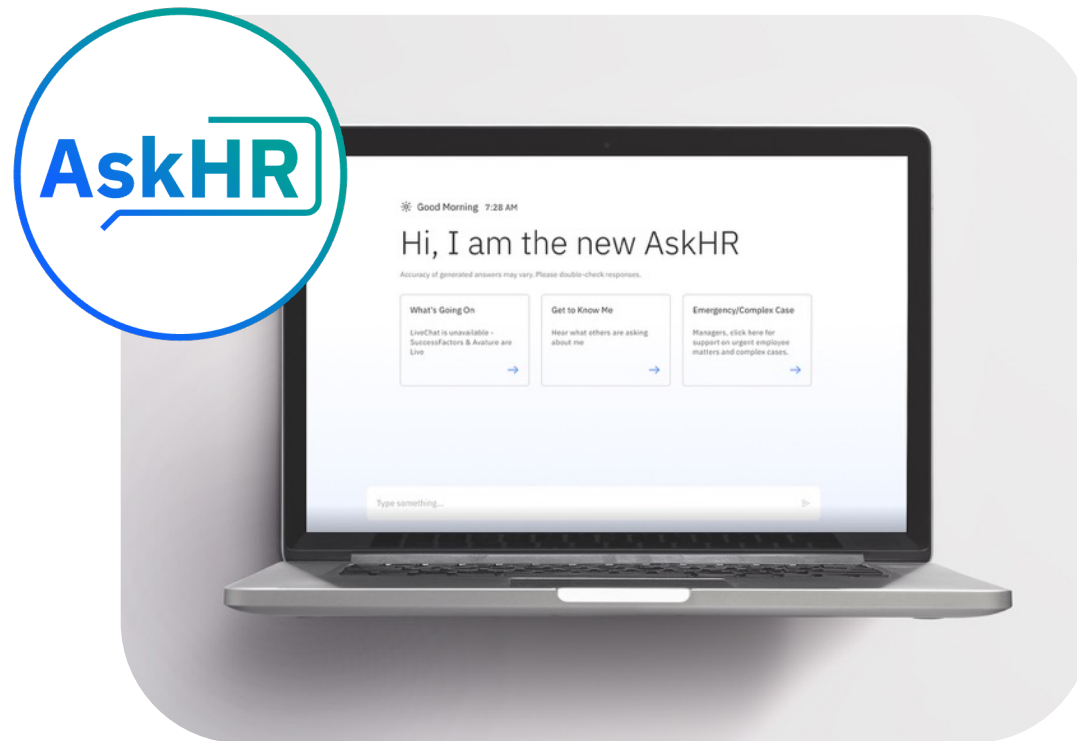
---

## Use Case – IBM Ask HR



# IBM hat ein agentisches KI Tool in HR implementiert, um Mitarbeitererlebnis und Effizienz zu verbessern

Eine zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden – mit personalisierten Informationen **und automatisierten Tasks über alle Systeme hinweg.**



**Interaktiv:** 24/7 Zugang über unterschiedliche Kanäle, wie Intranet, Slack und Mobiltelefone

**Personalisiert:** Inkludiert News und Updates, landespezifische Antworten und 80+ automatisierte Tasks

**Integriert:** Zugang zu 4700+ Policy Seiten und 2700+ FAQs, nahtlos integriert u. a. in SAP Success Factors, Concur, Zendesk



# Digitales HR-Frontend AskHR als zentrale Anlaufstelle für alle HR Fragen - HR gewinnt Freiraum für strategische, wertschöpfende Aufgaben

IBM AskHR mit **watsonx**

**16 Mio** (+65% YoY)

jährliche HR Interaktionen – durch KI gelöst

**94 %**

aller Anfragen können direkt in AskHR gelöst werden

**Eine Anlaufstelle:**  
nahtloses Service-Erlebnis

**2 Ebenen:**  
Digital & Menschlich

**HR im Fokus:**  
HR kann sich auf strategische Aufgaben konzentrieren.



**300k +**  
Nutzer:innen



**100%**  
Manager Adoption



**170**  
Länder



**40%**  
NPS Verbesserung



**61%**  
Ticketreduktion



**75%**  
Produktivitätssteigerung



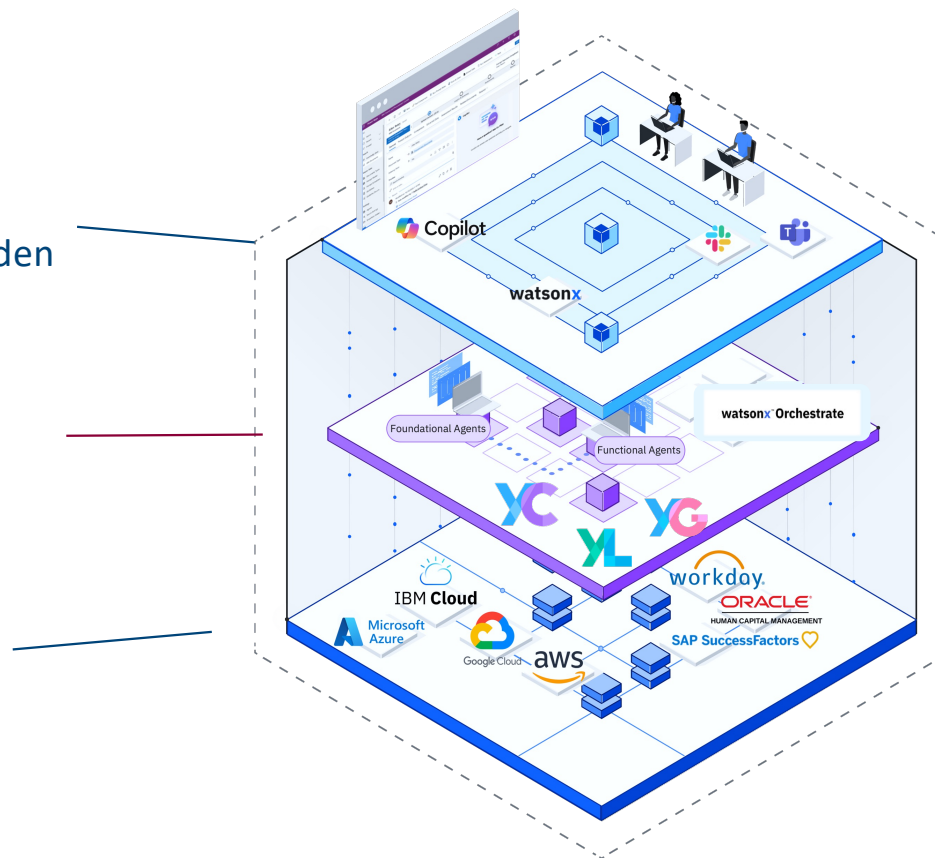
# Aufbau eines vollständig integrierten HR Workflows - durch IBM's agentische KI-Plattform gesteuert

Der 3-stufige Aufbau ermöglicht es Mitarbeitenden und Führungskräften, auf alle HR-Systeme zuzugreifen – über eine einheitliche Oberfläche

Durch KI unterstützte Arbeit der Mitarbeitenden

wird durch agentische Workflows erweitert

basierend auf Datenplattformen



Front-End (AskHR)

Orchestrierungsebene  
(watsonx Orchestrate)

HR-Systeme, Datenplattformen



# GenAI in HR: Uses Cases entlang des HR Life Cycle



HR-Bereiche	Recruiting			Development			Engagement				
	Recruiting und Resourcing			Learning and Development	Performance und Career Management	Compensation and Benefits	Employee Engagement	Employee Relations	HR Admin and Shared Services		
Beispiele für Generative KI / Digital Labor	<p><b>Workforce Planning/ Internal career Mobility</b></p>	<p><b>Job Requisition &amp; Posting (HeRmione)</b></p>	<p><b>Recruitment Tracking – Colorado (HaRper)</b></p>	<p><b>Learning Management (cHaRLie)</b></p>	<p><b>Skills Taxonomy (HaRry)</b></p>	<p><b>Promotions cycle (HiRo)</b></p>			<p><b>Travel Audit (sHeRlock)</b></p>	<p><b>Payroll Alerts</b></p>	
	<p><b>Talent strategy</b> <i>Search public information to summarise competitor hiring trends in specific markets</i></p>	<p><b>Job requisition and posting</b> <b>Write job descriptions</b></p>	<p><b>Sourcing</b> <i>Generate email outreach letters to potential candidates</i></p>	<p><b>Learning content design</b> <i>Create learning content</i></p>	<p><b>Talent review</b> <i>Trigger Talent review process</i></p>	<p><b>Employee Assistance</b> <i>Guide employees through benefit enrollment and provide clarifications</i></p>	<p><b>Employee Experience</b> <i>Review sentiment data from surveys, social media etc</i></p>	<p><b>Talent offboarding</b> <i>Automate steps, exit surveys</i></p>	<p><b>Talent policies</b> <i>Handle employee queries</i></p>		
	<p><b>Interview/ Assessment</b> <i>Generate suggested questions for interviewers to ask candidates</i></p>	<p><b>Screening</b> <i>Recruiter digital twin to screen CVs and create summaries</i></p>	<p><b>Onboarding and Global Mobility</b> <i>Provide answers for relocation and assignment questions, benefit queries, etc</i></p>	<p><b>Learning Administration</b> <i>Summarize feedback from learners</i></p>	<p><b>Employee support</b> <i>Assist in drafting reviews</i></p>	<p><b>Health and Well-being</b> <i>Guide employees through benefit enrollment and provide clarifications</i></p>	<p><b>Employee Communications</b> <i>Generate a draft of an employee announcement</i></p>	<p><b>Case Management</b> <i>Review cases to uncover trends and develop preventive interventions</i></p>	<p><b>Transactions</b> <i>Assist in employee transactions</i></p>		
Effizienzgewinne durch Generative KI											

# Vielen Dank!



**Dr. Stephan Winklbauer, LL.M.**  
Partner

**aringer herbst winklbauer rechtsanwälte**

Grillparzerstraße 5, 1010 Wien  
+43 1 890 90 17  
winklbauer@ahwlaw.at



Connect via LinkedIn



**Mag. Madeleine Bauer-Eder**  
Country HR Leader IBM Austria

**IBM Österreich Internationale  
Büromaschinen Gesellschaft m.b.H.**

Obere Donaustraße 95, 1020 Wien  
Madeleine.bauer-eder@at.ibm.com



Connect via LinkedIn