

Veranstaltung | Online-Veranstaltung

## Einsatz digitaler Technologien im HR Bereich - Chancen und Barrieren für Diversität und Geschlechtergerechtigkeit

Warum ist eine Diversity-Strategie im Bereich Human Resources wichtig? Und wie wirken sich digitale Technologien auf Gleichstellung und Chancengleichheit aus? Am 14. September sind Sie ab 13.00 Uhr herzlich dazu eingeladen bei einer Online-Veranstaltung des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin über Fragen wie diese zu diskutieren.

**Mi**  
**14.09.**

Uhrzeit

**13.00-15.30**

Kosten

**Kostenlos**

Anmeldung

**Anmeldung per E-Mail**

[Jetzt anmelden](#)

Veranstalter/in

**Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin**

[Zur Website](#)

### **Forschungsprojekt Divers-AITechHR**

Gemeinsam möchten wir im Rahmen des IFAF-Forschungsprojekts Divers-AITechHR über folgende Fragen diskutieren: Warum ist eine Diversity-Strategie im Bereich Human Resources wichtig? Welche Herausforderungen und Chancen stellen sich durch den Einsatz von Technologien in der Personalauswahl? Wie verhält es sich mit dem Fairness-Privacy-Dilemma im Rahmen von Auditierungen? Wie werden Diskriminierungsrisiken im Kontext von HR 4.0 ausgelegt und wie können diese erhoben werden?

### **Mehr Effizienz und Diversität durch digitale Technologien?**

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt finden verschiedene Arten von Technologien Einzug in die Unternehmen und Personalprozesse. Deren Einsatz soll für mehr Effizienz im Unternehmen sorgen; allerdings wurde anhand einzelner konkreter

Beispiele nachgewiesen, dass hierdurch auch bestehende Ungleichheiten reproduziert oder gar verstärkt werden können. Gleichzeitig versprechen einige Anbietende, dass die Nutzung ihrer Technologien sogar zu mehr Diversität und Geschlechtergerechtigkeit führen kann.

### **Datenschutz erschwert Analyse digitaler Tools**

Wie sich der Einsatz aktuell auf dem Markt erhältlicher Technologien tatsächlich auf Gleichstellung und Chancengleichheit auswirkt, ist jedoch schwer zu überprüfen. Die Analyse von Tools im Hinblick auf ihre Ein- und Ausschlusspotenziale ist nur schwer möglich, da hierfür personenbezogene Daten der Bewerbenden oder Angestellten notwendig sind. Diese stehen jedoch, ethisch wie rechtlich, unter einem hohen Schutz. In der Praxis herrscht aktuell große Unsicherheit, ob und in welcher Form entsprechende Daten erhoben und für die Forschung zugänglich gemacht werden können.

### **Programm**

#### **13.00 Uhr | Begrüßung**

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Direktorin HTMI

#### **13.05 Uhr | Vortrag: Diversity Management und betriebliche Mitbestimmung: da geht noch mehr!**

Prof. Dr. Monika Huesmann, HWR Berlin und HTMI

#### **13.20 Uhr | Vortrag: Diskriminierung im Spiegel von HR 4.0 - eine rechtliche Forschungsperspektive**

Prof. Dr. Max von Grafenstein, UdK Berlin & Einstein Center Digital Future

#### **13.35 Uhr | Gemeinsame Diskussion**

#### **14.05 Uhr | Pause**

#### **14.20 Uhr | Vortrag: Diversity Monitoring - aber wie? Zwischen Diskriminierungs- und Datenschutz**

Prof. Dr. Helena Mihaljevic, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin & Einstein Center Digital Future

#### **14.35 Uhr | Vortrag: Empirische Herausforderungen zur Erhebung des Migrations\***

Dr. Cihan Sinanog˘lu, Leiter des DeZIM-Rassismusmonitorings, DeZIM-Institut

#### **14.50 Uhr | Gemeinsame Diskussion**

#### **15.20 Uhr | Verabschiedung**

### **Moderation**

**Hanna Völkle**, Doktorandin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin HTMI

### **So können Sie teilnehmen**

- [Zum Zoom-Meeting](#)

**Meeting-ID:** 994 2718 9786

**Kenncode:** 191089