NEXUS ETHICA · WHITEPAPER · SEPTEMBER 2026

KI *ohne* Umweg.

Wie HR-Abteilungen einen echten KI-Anwendungsfall einführen – ohne neue Cloud-Infrastruktur, ohne zusätzliches Compliance-Risiko und ohne die eigene Handlungsfähigkeit zu verschenken. Ein Leitfaden für CHROs, CFOs und HR-Führungskräfte.

VORWORT

Warum dieses Whitepaper.

In unserem letzten Whitepaper, **„HR unter Strom“**, haben wir gezeigt, wie HR-Abteilungen ihren KI-Reifegrad bestimmen und daraus eine priorisierte Roadmap für die kommenden 12 bis 24 Monate ableiten. Die Diagnose war der erste Schritt. Dieses Whitepaper widmet sich dem zweiten: dem Tun.

Fast jede HR-Abteilung hat inzwischen mit Künstlicher Intelligenz experimentiert. Kaum eine hat einen Anwendungsfall im dauerhaften, produktiven Einsatz, der tatsächlich Zeit spart oder Risiko reduziert. Dazwischen liegt eine Lücke – nicht aus mangelndem Willen, sondern weil der Weg von der Demo zur Produktion selten so einfach ist, wie er im Netz aussieht.

Dieses Whitepaper zeigt an einem bewusst einfach gehaltenen Beispiel, wie ein erster KI-Anwendungsfall aussehen kann, der innerhalb der eigenen, längst freigegebenen Systemlandschaft läuft – ohne neue Datenzugänge, ohne zusätzliches Compliance-Risiko und ohne dass ein Unternehmen dafür seine gewachsene Struktur infrage stellen muss.

Nexus Ethica hat diesen Weg selbst durchlaufen – mit dem eigenen virtuellen Mitarbeiter, den wir intern **„Nexi“** nennen. Was daraus entstanden ist, wurde für uns zur Blaupause für das, was wir Unternehmen empfehlen: klein anfangen, im eigenen System bleiben, Substanz vor Reichweite.

Die Reise beginnt nicht mit einer großen Vision. Sie beginnt mit einem einzigen Anwendungsfall, der funktioniert.

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Whitepaper bewusst auf bezifferte Fallrechnungen. Die beschriebenen Effekte sind qualitativ dargestellt; sie basieren auf eigener Erfahrung von Nexus Ethica sowie auf anonymisierten Beobachtungen aus Kundenprojekten.

KAPITEL 1

Der Unterschied zwischen Zeigen und Funktionieren.

In den sozialen Netzwerken vergeht kaum ein Tag ohne ein Video, das verspricht: „*So baust du dir in einer Stunde deinen eigenen KI-Mitarbeiter.*“ Die Demo wirkt trivial. Ein paar Klicks, etwas Text in ein Eingabefeld, fertig ist der digitale Kollege.

In der Praxis zeigt sich schnell etwas anderes. Wer die gezeigten Schritte im eigenen Unternehmen nachbaut, stößt auf Fragen, die im Video nicht vorkamen: Welche Daten darf das System sehen? Wo werden sie verarbeitet und gespeichert? Wer im Haus genehmigt das? Und was passiert, wenn das Ergebnis nicht das ist, was man erwartet hat? Was in der Demo nach einer Stunde fertig ist, dauert im eigenen Unternehmen Wochen – wenn es überhaupt gelingt.

Das ist selten eine Frage der Kompetenz. Es ist eine Frage des Kontexts. Bereits in „HR unter Strom“ haben wir gezeigt: Die verfügbare KI-Intelligenz ist heute für alle gleich zugänglich – GPT, Claude, Gemini. Was den Unterschied macht, ist der Kontext, in dem sie eingesetzt wird. Und genau hier liegt für die meisten Unternehmen die eigentliche Hürde: nicht die Technologie, sondern der sichere, freigegebene Zugang zum eigenen Kontext.

Die eindrucksvollsten Beispiele aus dem Netz stammen zudem oft aus Umgebungen, die anders aufgestellt sind als die Mehrheit etablierter Unternehmen: mit weitreichenden Cloud-Zugängen, ohne historisch gewachsene IT-Landschaft, ohne die Mitbestimmungs- und Compliance-Anforderungen eines regulierten Betriebs.

Eine einfache Regel mit großer Wirkung

In Deutschland gilt für neue Technologien häufig eine einfache Devise: Was man nicht vollständig versteht, wird zunächst untersagt. Das ist keine schlechte Regel – es ist Vorsicht in einem regulierten Umfeld. Es bedeutet aber auch: Die meisten Unternehmen können die eindrucksvollsten KI-Beispiele aus dem Netz gar nicht eins zu eins übernehmen. **Und genau deshalb brauchen sie einen anderen Ausgangspunkt.**

KAPITEL 2

Das Prinzip: klein, im eigenen System, ohne Preisgabe.

Der erste produktive KI-Anwendungsfall sollte nicht der ambitionierteste sein, den man sich vorstellen kann. Er sollte drei Bedingungen erfüllen: Er läuft in einer bereits freigegebenen Umgebung. Er verlangt keine neuen, sensiblen Systemzugriffe. Und er liefert einen Nutzen, der sofort spürbar ist – nicht erst nach einem monatelangen Integrationsprojekt.

Diese Reihenfolge ist bewusst gewählt. Bereits im Health-Check-Modell von Nexus Ethica gilt das Prinzip: erst Standardisierung, dann Automatisierung, dann KI. Wer diesen ersten Schritt überspringt und direkt mit einem komplexen, unternehmensweiten KI-Projekt beginnt, automatisiert im Zweifel ein Problem, statt es zu lösen. Der niedrigschwellige Anwendungsfall ist deshalb kein Kompromiss – er ist die Voraussetzung.

Ehrlich betrachtet: unser eigener Weg mit Nexi

Nexus Ethica setzt intern eine Reihe eigener KI-Assistenten ein, die wir **„Nexi“** nennen. Sie greifen auf unsere Cloud-Infrastruktur zu, unter anderem auf unseren eigenen Lead-Generator – ein Zugriffsniveau, das die meisten Unternehmen aus gutem Grund nicht vergeben dürfen oder wollen.

Das liegt nicht daran, dass wir es besser könnten. Es liegt daran, dass wir bei null angefangen haben: ohne gewachsene Systemlandschaft, ohne Rücksicht auf Positionen, die im Zuge einer Transformation wegfallen könnten, ohne jahrzehntealte Prozesse, die erst entwirrt werden müssten.

Für ein Unternehmen mit 500 oder 2.000 Mitarbeitenden sieht der Weg dorthin anders aus – nicht schlechter, aber schrittweise. Genau diese Erfahrung fließt in die Empfehlung dieses Whitepapers ein.

Deshalb zeigen wir im nächsten Kapitel nicht, wie man ein System wie Nexi vollständig nachbaut. Wir zeigen den ersten Baustein daraus – einen, der ohne die weitreichenden Zugänge auskommt, die Nexi selbst besitzt.

KAPITEL 3

Der erste Anwendungsfall: der Compliance-Bot.

Von den vielen denkbaren Anwendungsfällen zeigen wir in diesem Whitepaper bewusst nur einen – dafür ausführlich, statt zehn oberflächlich. Wir nennen ihn den **Compliance-Bot**.

Wie er funktioniert

Er lebt dort, wo die Belegschaft ohnehin schon arbeitet – in Slack oder in der Google-Arbeitsumgebung. Es braucht keine neue Software, keinen zusätzlichen Anbieter und keinen neuen Datenabfluss nach außen: Der Bot operiert innerhalb der bestehenden, bereits freigegebenen Infrastruktur des Unternehmens.

Ein Beispiel aus dem Alltag

Eine Führungskraft plant eine neue Dienstwagenregelung. Statt den Entwurf durch mehrere Abstimmungsrunden mit Personalabteilung, Rechtsabteilung und Betriebsrat zu schicken, lädt sie das Dokument beim Compliance-Bot hoch. Innerhalb von Sekunden erhält sie eine erste Einschätzung: Ist der Entwurf mit den internen Richtlinien vereinbar? An welchen Stellen wird der Betriebsrat voraussichtlich Einwände erheben? Welche Punkte sollten vor der offiziellen Einreichung nachgeschärft werden?

Der Effekt ist nicht spektakulär, aber spürbar: weniger Abstimmungsrunden, weniger Zeit, die für offensichtliche Konflikte draufgeht, und mehr Kapazität für die Fälle, die tatsächlich juristisches oder strategisches Urteilsvermögen erfordern. **Der Bot ersetzt nicht die Entscheidung – er verkürzt den Weg dorthin.**

> *„Man muss nicht alles zeigen, was möglich ist. Es reicht, zu zeigen, dass der erste Schritt machbar ist.“*

KAPITEL 4

Was in der eigenen Software schon möglich ist.

Für Unternehmen, die bereits in der Google-Arbeitswelt zuhause sind, geht der niedrigschwellige Einstieg noch einen Schritt weiter: Mit Apps Script – einem in Google Workspace fest eingebauten Werkzeug – lassen sich einfache Automatisierungen direkt in der bestehenden Umgebung umsetzen, ohne ein einziges neues Tool zu beschaffen.

Zwei Beispiele, die Nexus Ethica bereits für Bestandskunden in der Google-Welt umgesetzt hat: ein **Zeugnisgenerator**, der auf Basis hinterlegter Bausteine und Leistungsdaten einen ersten Entwurf eines Arbeitszeugnisses erstellt. Und eine strukturierte **Vorbereitung auf Recruiting-Gespräche**, die relevante Informationen zu Kandidatin oder Kandidat automatisch zusammenstellt. Beides sind kleine, in sich geschlossene Anwendungen, die keine Systemgrenzen überschreiten.

Ein Handelsunternehmen mit mehreren tausend Mitarbeitenden aus unserem Kundenkreis, das durchgängig auf Google Workspace setzt, hat auf genau diese Weise begonnen – nicht mit einer großen KI-Strategie, sondern mit einem einzelnen Apps-Script-Baustein, den die eigene IT in kurzer Zeit produktiv setzen konnte.

Für anspruchsvollere Themen, die über einen einzelnen Baustein hinausgehen, hält Nexus Ethica bereits ausgereifte Werkzeuge bereit: Der **Salary Band Navigator** unterstützt beim Aufbau und der Pflege von Gehältsbändern und beim Compensation Review – nachvollziehbar, konsistent und ohne die übliche Tabellenschlacht. Der **Pay Gap Reporter** erstellt den Gender-Pay-Gap-Report in Einklang mit den Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Beide Werkzeuge zeigen: Der niedrigschwellige Einstieg und die fertige, spezialisierte Lösung schließen sich nicht aus – sie sind zwei Punkte auf demselben Weg.

Das Prinzip bleibt dasselbe, unabhängig davon, ob ein Unternehmen auf Microsoft, Google oder eine andere Umgebung setzt: **Der erste Schritt entsteht dort, wo die Belegschaft bereits arbeitet** – nicht in einer neuen, zusätzlichen Anwendung, die erst noch Akzeptanz finden muss.

KAPITEL 5

Vom ersten Schritt zur Skalierung.

Nicht jeder Anwendungsfall lässt sich in einer Minute selbst umsetzen. Deshalb unterscheidet Nexus Ethica bewusst drei Stufen des Engagements – je nachdem, wie komplex der jeweilige Anwendungsfall ist und wie viel eigene technische Kapazität ein Unternehmen mitbringt.

DER WEG VOM ANWENDUNGSFALL ZUR SKALIERUNG

Freeware. Begleitung. Lösung.

1

STUFE 1

Freeware

Einfache, in sich geschlossene Bausteine – etwa für Apps Script oder Slack – stellen wir offen zur Verfügung. Selbst integrierbar.

Sofort nutzbar

2

STUFE 2

Begleitete Umsetzung

Für komplexere Fälle, etwa einen unternehmensspezifischen Compliance-Bot, begleiten wir die Umsetzung als Beratungsprojekt.

Individuell

3

STUFE 3

Fertige Lösung

Wo eigene Entwicklungskapazität fehlt oder der Fall besonders komplex ist, steht der Erwerb einer ausgereiften Lösung offen.

Marktverfügbar

Freeware → Begleitung → Lösung

Lösungsoffenheit als Prinzip

Nexus Ethica agiert konsequent lösungsoffen. Wir empfehlen immer die beste am Markt verfügbare Lösung für die spezifische Situation eines Unternehmens – unabhängig davon, ob das ein Nexus-Ethica-Produkt ist oder ein Drittanbieter. Unser Interesse gilt dem messbaren Ergebnis der HR-Organisation, nicht der Bindung an ein bestimmtes Tool.

Welche Stufe zu einem Unternehmen passt, hängt vom eigenen Reifegrad ab – und genau den bildet der Health Check aus „HR unter Strom“ ab. Wer weiß, wo er steht, weiß auch, welcher erste Schritt der richtige ist.

NÄCHSTER SCHRITT

Bereit für den ersten Schritt?

Die Frage ist nicht, ob KI in der eigenen HR-Abteilung ankommt. Sie ist längst da – in Pilotprojekten, in Experimenten, in Präsentationen. Die eigentliche Frage ist, welcher erste Anwendungsfall so einfach, so risikoarm und so nah an der eigenen Systemlandschaft ist, dass er tatsächlich im Alltag ankommt.

Im Gespräch identifizieren wir gemeinsam, welcher Anwendungsfall in Ihrem Unternehmen dieser erste Schritt sein kann – ohne Verkaufsdruck, mit einer ehrlichen Einschätzung.

Beratungsgespräch buchen →

booking.nexus-ethica.com

 · © 2026 Nexus Ethica. Alle Rechte vorbehalten.