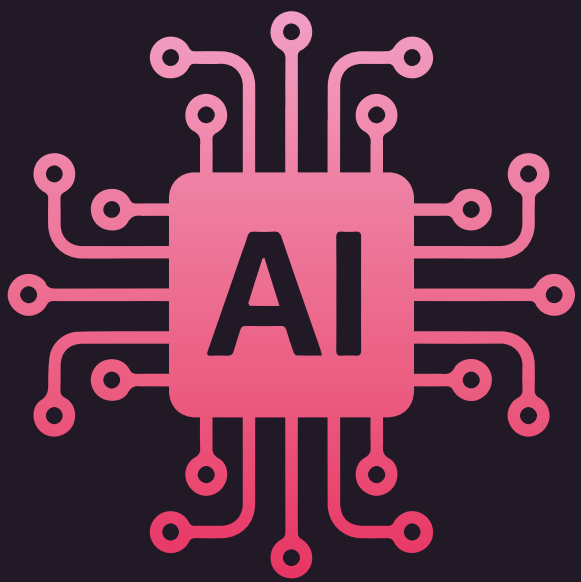
ploy

Responsible AI & Real People Standard

Technology supports. People lead.

PLOY-HALTUNG: Wir nutzen KI, um menschliche Arbeit zu unterstützen – nicht, um Menschen, ihre Erfahrungen oder ihre Arbeitsrealität zu ersetzen.



ploy.

So ist dieses Playbook gedacht

Das Playbook ist der interne Arbeitsstandard für den verantwortungsvollen Einsatz von KI bei ploy. Es verbindet den allgemeinen KI-Rahmen mit konkreten Regeln für Arbeitgeberkommunikation mit echten Mitarbeitenden.

Geltungsbereich

Der Standard gilt für das ploy-Team sowie für Freelancer:innen, Produktionspartner:innen und weitere Dienstleister:innen, die im Auftrag von ploy arbeiten. Er gilt für Strategie, Research, Workshops, Konzeption, Text, Design, Produktion, Postproduktion, Veröffentlichung und interne Projektprozesse.

Kund:innen können projektbezogene Vorgaben machen. Projektspezifische Verträge, Datenschutzinformationen, Einwilligungen und fachliche Rechtsprüfungen gehen diesem allgemeinen Standard vor.

Vier eindeutige Ebenen

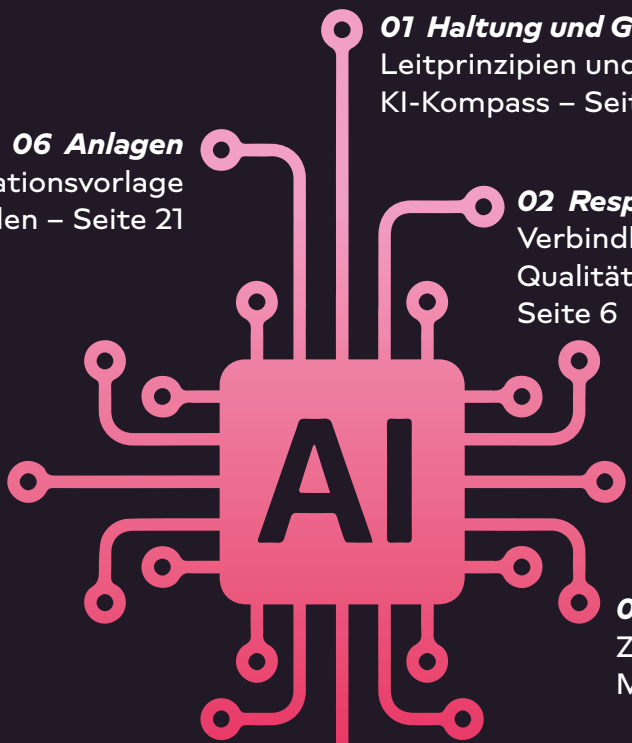
1 ***PLOY-HALTUNG***
Beschreibt unseren Qualitätsanspruch und unsere Position im Employer Branding.

2 ***VERBINDLICHER STANDARD***
Gilt für alle Projekte und Arbeitsprozesse im beschriebenen Anwendungsbereich.

3 ***FREIGABE ERFORDERLICH***
Der Einsatz wird vorab gesondert geprüft und dokumentiert.

4 ***ARBEITSHILFE***
Unterstützt Projektteams bei Anwendung, Dokumentation und Freigabe.

Inhalt



01 Haltung und Grenzen
Leitprinzipien und der gemeinsame KI-Kompass – Seite 4

02 Responsible AI
Verbindliche Regeln für KI, Daten, Qualität, Rechte und Transparenz – Seite 6

03 Real People Playbook
Zehn Spielregeln für echte Mitarbeitende – Seite 10

04 Projektpraxis
Checklisten von Briefing bis Wiederverwendung – Seite 15

05 Governance / *Seite 2*
Verantwortung, Eskalation, Tool- und Datenmanagement – Seite 19

06 Anlagen
Glossar, Dokumentationsvorlage und Quellen – Seite 21

01 Haltung und Grenzen

Warum der Standard notwendig ist und wie ploy KI einordnet

1.1 Warum dieser Standard notwendig ist

Künstliche Intelligenz kann kreative, strategische und organisatorische Arbeit unterstützen. Gleichzeitig geht es im Employer Branding um Menschen, Vertrauen, Sprache, Identität und sensible Einblicke in Organisationen. Arbeitgeberkommunikation vermittelt Vorstellungen darüber, wie Arbeit, Kultur, Führung und Zusammenarbeit tatsächlich aussehen. Deshalb braucht der KI-Einsatz klare, nachvollziehbare Grenzen.

PLOY-HALTUNG
Echte Mitarbeitende und reale Erfahrungen sind bei ploy die Grundlage glaubwürdiger Arbeitgeberkommunikation. KI, Kreation und Inszenierung dürfen ihre Geschichten unterstützen – aber keine nicht vorhandene Realität simulieren.



1.2 Unsere fünf Leitprinzipien

01 Menschen tragen die Verantwortung
KI kann Vorschläge, Strukturen und Varianten liefern. Entscheidungen, Freigaben und Veröffentlichungen bleiben menschlich verantwortet.

02 Echte Mitarbeitende bleiben die Grundlage
Wenn Kommunikation reale Menschen, Teams, Arbeit oder Kultur beansprucht, basiert sie auf realen Personen und Erfahrungen.

03 KI unterstützt Realität, sie simuliert sie nicht
Technologie darf echte Geschichten besser sichtbar machen. Sie darf keine fehlende Kultur oder erfundene Mitarbeitendenerfahrungen erzeugen.

04 Rechte, Fairness und Transparenz sind verbindlich
Datenschutz, Persönlichkeitsrechte, Nichtdiskriminierung und nachvollziehbare Kommunikation gelten entlang der gesamten Produktionskette.

05 Jedes Ergebnis wird fachlich und menschlich geprüft
KI-Ergebnisse sind Arbeitsstände. Finale Inhalte entstehen durch Prüfung, Einordnung, Bearbeitung und professionelle Verantwortung.

1.3 Der gemeinsame ploy-KI-Kompass

Der Kompass ist die erste Einordnung. Bei Unsicherheit, Personenbezug oder sichtbaren synthetischen Inhalten gilt: vor der Umsetzung prüfen und dokumentieren.

Einordnung	*Typische Beispiele*	*Bedingung*
GRUNDSÄTZLICH MÖGLICH	Strukturierung, Rechercheunterstützung, Varianten, Transkription, Untertitel, Formatadaption, Prototypen sowie technische Licht-, Farb- und Tonkorrekturen.	Menschliche Prüfung; keine Veränderung von Identität, Aussage oder Realität.
FREIGABE ERFORDERLICH	Sichtbare KI-Bildanteile, synthetische Stimmen, generierte Hintergründe, Objektentfernung oder -ergänzung, umfangreiche Retusche und Inhalte mit dokumentarischem Eindruck.	Zweck, Rechte, Einwilligung, Transparenz, Verwechslungsgefahr und Alternativen prüfen.
NICHT MIT DEM STANDARD VEREINBAR	Erfundene Mitarbeitende oder Testimonials, irreführende Arbeitswelten, sinnentstellte Aussagen, Imitation ohne Grundlage, sensible Daten in nicht freigegebenen Tools sowie diskriminierende oder manipulative Nutzung.	Nicht einsetzen oder Konzept grundlegend ändern.

02 Responsible AI

Verbindliche Regeln für den verantwortungsvollen KI-Einsatz

2.1 Der Mensch bleibt verantwortlich

VERBINDLICHER STANDARD
KI ist für uns ein Werkzeug, kein Ersatz für Erfahrung, Kreativität oder Verantwortung. Strategische Entscheidungen, kreative Leitideen, finale Texte, Konzepte, Designs, Kampagnen, Empfehlungen und Veröffentlichungen werden nicht ungeprüft übernommen.
Wir setzen KI nur ein, wenn sie zum Ziel, zur Datenlage, zum Projektkontext und zu den Erwartungen unserer Kund:innen passt. Projektbezogene Entscheidungen werden dokumentiert, sobald sensible Daten, Personenbezug, sichtbare synthetische Inhalte oder relevante Rechte- und Transparenzfragen betroffen sind.

2.2 Datenschutz, Vertraulichkeit und Informationsschutz

VERBINDLICHER STANDARD
Personenbezogene Daten, vertrauliche Informationen und Kund:innenmaterialien werden nur verarbeitet, wenn dies erforderlich, zulässig und mit den vereinbarten Datenschutz- und Sicherheitsanforderungen vereinbar ist. Wo erforderlich, wird eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO geschlossen.

Als besonders sensibel gelten insbesondere Mitarbeitendenfotos, Video- und Audiomaterial, Interviewinhalte, O-Töne, Workshop-Ergebnisse, unveröffentlichte Kampagnen, interne Strategieunterlagen, Bewerber:innen- und Mitarbeitendendaten sowie Geschäftsgeheimnisse.

- Sensible oder vertrauliche Daten werden nur in dafür freigegebenen Tools und Arbeitsräumen verarbeitet.
- Trainingsnutzung, Speicherung, Zugriffsrechte, Löschung und mögliche Drittlandübermittlungen werden vorab geprüft.
- Es werden nur die Daten eingegeben, die für den konkreten Arbeitsschritt notwendig sind.
- Projektdateien und Rohmaterial sind nur berechtigten Personen zugänglich.

2.3 Recht, Transparenz und Kennzeichnung

VERBINDLICHER STANDARD

Wir berücksichtigen den EU AI Act, die DSGVO, Urheber-, Marken-, Persönlichkeits- und Wettbewerbsrecht sowie weitere einschlägige Vorgaben. Die konkrete Pflicht hängt von unserer Rolle, dem verwendeten System, dem Bearbeitungsgrad und der geplanten Nutzung ab.

Seit dem 2. August 2026 gelten Transparenzanforderungen nach Art. 50 des EU AI Acts. Besondere Aufmerksamkeit gilt KI-generierten oder manipulierten Bild-, Audio- und Videoinhalten, die realen Personen, Orten, Objekten oder Ereignissen ähneln und fälschlich authentisch wirken können. Ob und wie gekennzeichnet werden muss, wird projektbezogen geprüft. Rein unterstützende Standardbearbeitung ohne wesentliche Veränderung ist davon zu unterscheiden.

- Interne KI-Unterstützung und final sichtbare KI-Inhalte werden klar unterschieden.
- Wesentliche, final sichtbare oder rechtlich sensible KI-Anteile werden mit Kund:innen aktiv abgestimmt.
- Gesetzliche und freiwillige Kennzeichnungen werden nachvollziehbar dokumentiert.
- Nicht jeder KI-unterstützte Arbeitsschritt muss veröffentlicht oder gekennzeichnet werden; Kontext, Risiko und Wirkung sind entscheidend.

2.4 Qualitätssicherung ist Pflicht

VERBINDLICHER STANDARD

KI kann Fehler erzeugen, Informationen erfinden, Zusammenhänge falsch gewichten, stereotype Muster reproduzieren oder relevante Risiken übersehen. Deshalb sind KI-Ergebnisse grundsätzlich Arbeitsstände.

- fachliche Richtigkeit und Plausibilität
- Tonalität, Markenkonformität und strategische Relevanz
- Authentizität, kulturelle Passung und realer Organisationsbezug
- faire, inklusive und diskriminierungsfreie Darstellung
- Datenschutz, Vertraulichkeit und mögliche Rechte Dritter
- Kund:innen-, Zielgruppen- und Projektkontext

2.5 Fairness, Vielfalt und Nichtdiskriminierung

VERBINDLICHER STANDARD
Employer Branding beeinflusst, wer sich angesprochen fühlt und welche Vorstellungen von Arbeit und Organisation entstehen. Wir prüfen deshalb, ob KI stereotype, diskriminierende oder ausschließende Muster verstärkt.

KI wird in unseren regulären Kommunikations- und Employer-Branding-Projekten nicht eingesetzt, um Mitarbeitende zu überwachen, Verhalten zu bewerten, Emotionen abzuleiten oder Leistungsprofile zu erstellen. Entsprechende Anfragen lösen eine gesonderte fachliche und rechtliche Prüfung aus.

2.6 Rechte und praktische Nutzbarkeit

VERBINDLICHER STANDARD
Wir prüfen erkennbare rechtliche Risiken und schaffen eine nachvollziehbare Grundlage für die vorgesehene Nutzung. Vollständige Rechtssicherheit kann ein allgemeiner Standard nicht garantieren; bei erhöhtem Risiko wird fachlicher Rechtsrat eingeholt.

- Tool-Bedingungen dürfen der geplanten Kund:innennutzung und Rechteübertragung nicht entgegenstehen.
- Geschützte Werke, Marken, eindeutig identifizierbare Personen und Stile lebender Künstler:innen werden nicht gezielt ohne belastbare Grundlage imitiert. Dies ist ein ploy-Qualitätsstandard, unabhängig von der rechtlichen Einzelfallbewertung.
- Schutzfähigkeit, Rechteumfang, offene Dateien, Rohdaten und Dokumentationsbedarf werden projektbezogen geklärt.
- Erkennbare Restrisiken werden transparent mit Kund:innen besprochen.

2.7 Netzwerk-Partner:innen und Vorfälle

VERBINDLICHER STANDARD
Netzwerk-Partner:innen und Subdienstleister:innen halten denselben Standard ein. Sie schützen Daten, nutzen nur vereinbarte Tools, prüfen ihre Ergebnisse und machen relevante KI-Nutzung nachvollziehbar.

Für die Einhaltung dieser ist jede:r Netzwerk-Partner:in selbst verantwortlich.

2.8 KI-Kompetenz und angemessener Einsatz

VERBINDLICHER STANDARD
Schulung und Sensibilisierung werden an den tatsächlichen Aufgaben ausgerichtet und nachvollziehbar festgehalten.

KI wird nicht aus Prinzip eingesetzt. Wir wählen den einfachsten geeigneten Arbeitsweg, vermeiden unnötige Generierungsschleifen und prüfen, ob der Einsatz Qualität, Klarheit, Effizienz oder Wirkung tatsächlich verbessert.

2.9 Responsible-AI-Kurzcheck

Status	Prüffrage
○	Zweck und Mehrwert des KI-Einsatzes sind klar; ein einfacherer geeigneter Arbeitsweg wurde geprüft.
○	Tool, Daten und Arbeitsraum sind für den konkreten Einsatz freigegeben.
○	Fakten, Quellen, Tonalität, Fairness und Organisationsbezug werden menschlich geprüft.
○	Rechte, Einwilligungen und mögliche Transparenz- oder Kennzeichnungsfragen sind geklärt.
○	Der Einsatz unterstützt reale Menschen und Arbeit – er erzeugt keinen irreführenden Ersatz für sie.



03 Real People Playbook

Spielregeln für echte Mitarbeitende in der Arbeitgeberkommunikation

3.1 Unser Ausgangspunkt

In vielen Projekten arbeiten wir mit echten Mitarbeitenden, echten Stimmen, realen Arbeitsumgebungen und echtem Bildmaterial. Mitarbeitende sind dabei keine austauschbaren Darsteller:innen, sondern Beteiligte mit eigenen Erfahrungen, Grenzen und Perspektiven.



LEITGEDANKE
Echte Mitarbeitende spielen die Hauptrolle. KI, Kreation und Inszenierung unterstützen ihre Geschichten – sie ersetzen sie nicht.

3.2 Die zehn Spielregeln

1

01 Echte Menschen stehen im Mittelpunkt
Wenn Kommunikation reale Mitarbeitende, Teams oder Unternehmenskultur zeigt, werden reale Personen und Erfahrungen dargestellt. KI-Personen, Models oder Schauspieler:innen treten nicht als vermeintlich echte Mitarbeitende auf.

2

02 Echte Rolle, echter Kontext
Mitarbeitende werden in Rollen und Umfeldern gezeigt, die zu ihrer tatsächlichen Arbeit passen. Kreative Inszenierung darf keine Tätigkeiten, Bedingungen oder Erfahrungen behaupten, die die Person nicht kennt.

3

03 Teilnahme ist freiwillig
Die Beteiligung an Produktion, Interview oder Social Media darf nicht als berufliche Verpflichtung erscheinen. Zweck, Kanäle, Laufzeit, Paid Media, Bearbeitung und möglicher KI-Einsatz werden verständlich erklärt.

4

04 Mitarbeitende sind Beteiligte, nicht Material
Mitarbeitende werden frühzeitig einbezogen. Sie erhalten Raum für eigene Themen, Formulierungen, Ideen und persönliche Grenzen.

5

05 Wir verdichten Aussagen - wir erfinden sie nicht
Aussagen dürfen gekürzt, strukturiert und sprachlich geschärft werden. Erfahrungen, Zitate oder strategische Botschaften werden nicht erfunden oder gegen die Haltung der Person formuliert.

6

06 Wir führen Regie, ohne Persönlichkeit zu überschreiben
Professionelle Anleitung und dramaturgische Inszenierung sind möglich. Die Grenze ist erreicht, wenn Mitarbeitende eine fremde Rolle spielen oder Spontaneität nur simuliert wird.

7

07 Vielfalt entsteht nicht durch Casting-Kosmetik
Entscheidend ist nicht nur, wer sichtbar ist, sondern auch, wer spricht, welche Rollen gezeigt werden und wem Kompetenz, Entscheidungsmacht und Gestaltung zugeschrieben werden.

8

08 Bei Real-People-Inhalten bleibt KI unterstützend
KI darf Ideenentwicklung, Transkription, Übersetzung, Untertitelung, Varianten und technische Postproduktion unterstützen. Sichtbare KI-Inhalte dürfen nicht wie reale Mitarbeitenden- oder Kulturbelege wirken.

9

09 Synthetische Inhalte dürfen nicht als Beweis dienen
Künstlich erzeugte Büros, Teams, Arbeitssituationen oder Testimonials dürfen nicht den Eindruck eines dokumentarischen Einblicks in ein konkretes Unternehmen erwecken.

10

10 Verantwortung endet nicht mit der Veröffentlichung
Vor Wiederverwendung wird geprüft, ob Inhalt, Kontext, Nutzungsrecht, Beschäftigungsstatus und persönliche Situation noch passen. Mitarbeitendenmaterial ist kein unbegrenzt nutzbarer Content-Pool.

3.3 Redaktion und O-Töne

Redaktionelle Bearbeitung ist legitim, solange Sinn, Tonalität und Haltung der Person erhalten bleiben.

Einordnung	*Beispiele*
ZULÄSSIG	Kürzen, sortieren, sprachlich glätten, Wiederholungen entfernen und Aussagen in abgestimmte Formate übertragen.
NUR NACH RÜCKSPRACHE	Stärkere Zuspitzung, Kombination mehrerer Aussagen, Übersetzung, Voice-over oder inhaltliche Ergänzung aus anderen Interviewpassagen.
NICHT ZULÄSSIG	Erfundene Erfahrungen, konstruiertes Zitat ohne Freigabe, sinnentstellender Schnitt oder Botschaften gegen die Haltung der Person.

3.4 Casting und Repräsentation

Vielfalt entsteht aus einer ernsthaften Auseinandersetzung mit Organisation, Zielgruppen und Belegschaft. Menschen werden nicht nur als sichtbare Stellvertreter:innen einer Diversity-Botschaft eingesetzt.

- Auswahl nach relevanter Perspektive und freiwilliger Beteiligung – nicht ausschließlich nach Fotogenität.
- Prüfung, wer als Expert:in, Führungskraft, Entscheider:in oder Gestalter:in gezeigt wird.
- Keine künstliche Zusammenstellung einer idealisierten Belegschaft, die intern nicht wiedererkannt wird.
- Keine Zuschreibung persönlicher Merkmale, Biografien oder Identitäten ohne Selbstbezeichnung und Relevanz.
- Barrierearme Teilnahmebedingungen und angemessene Vorbereitung für unterschiedliche Bedürfnisse.

3.5 Retusche und identitätsprägende Veränderungen

Licht-, Farb-, Ton-, Schnitt- und technische Qualitätskorrekturen sind grundsätzlich möglich. Besonders sensibel sind Bearbeitungen, die verändern, wie eine Person als Mensch wahrgenommen wird.

- Körperform, Alter, Hautfarbe oder sichtbare Behinderung nicht ohne ausdrücklichen Wunsch und klare Zweckprüfung verändern.
- Narben, Hautstrukturen, dauerhafte Merkmale oder persönliche Ausdrucksformen nicht routinemäßig entfernen.
- Mimik oder Gestik nicht so verändern, dass eine andere Haltung oder Emotion entsteht.
- Kleidung oder Arbeitsschutz nicht so verändern, dass reale Arbeitsbedingungen falsch erscheinen.
- Wesentliche Manipulationen dokumentieren und erforderlichenfalls gesondert freigeben lassen.

3.6 Praktische Grenzfälle

Anwendungsfall	*ploy-Einordnung*
Stockfotos	Für abstrakte Themen, Atmosphäre oder Kontext möglich. Nicht als Beleg für reale Teams, Arbeitsplätze oder Erfahrungen eines konkreten Unternehmens.
Schauspieler:innen	In fiktionalen oder klar konzeptionellen Szenen möglich, wenn sie nicht als echte Mitarbeitende auftreten oder persönliche Arbeitgebererfahrungen behaupten.
KI-generiertes B-Roll	Nur in klar abstrahierten Markenwelten. Kritisch, sobald es dokumentarisch wie ein konkretes Unternehmen wirkt.
KI-Übersetzung	Aussage, Tonalität und Zustimmung müssen gesichert sein. Eine nachgebildete Stimme erfordert eine gesonderte, verständliche Einwilligung.
Voice- oder Face-Cloning	Nur mit separater, dokumentierter Einwilligung sowie klarer Zweck-, Laufzeit- und Nutzungsbegrenzung.
Digitale Avatare	Nur in klar erkennbaren und begrenzten Anwendungen. Kein Ersatz für reale Mitarbeitende in glaubwürdigkeitsprägenden Testimonials.
Retusche	Technische Korrekturen sind möglich. Identitätsprägende Veränderungen benötigen klaren Zweck, Prüfung und gegebenenfalls gesonderte Freigabe.
KI-Hintergründe	Möglich, wenn kein falscher Eindruck über reale Arbeitsorte oder Arbeitsbedingungen entsteht.
Historisches Material	Nur im vereinbarten Kontext. Neue Kampagnen, andere Zielgruppen oder veränderte Aussagen können eine erneute Freigabe auslösen.



3.7 Rollen und Verantwortlichkeiten

Rolle	Verantwortung
Projektleitung ploy	Klärt Einsatzrahmen, Rechte, Daten, Freigaben und dokumentiert wesentliche Entscheidungen.
Strategie / Konzeption	Sichert realen inhaltlichen Bezug und verhindert erfundene oder überdehnte Botschaften.
Text / Redaktion	Wahrt Sinn, Stimme und Integrität persönlicher Aussagen.
Design / Produktion	Macht relevante Bearbeitungen nachvollziehbar, schützt Rohmaterial und beachtet Freigabegrenzen.
Kund:in	Bestätigt organisatorische Realität, interne Abstimmungen und Rechteverfügbarkeit.
Mitarbeitende	Entscheiden freiwillig über Teilnahme und prüfen Fakten, Identität und persönliche Aussagen.
Dienstleister:innen	Halten den ploy-Standard ein und legen relevante KI-Nutzung offen.









04 Projektpraxis

Operative Checklisten von Briefing bis Wiederverwendung

Die Checklisten machen relevante Entscheidungen sichtbar.
Sie ersetzen keine projektspezifischen Verträge, Einwilligungen oder rechtliche Prüfung.

4.1 Projektstart und Briefing

Status	Prüffrage
○	Ziel, Kanäle, Zielgruppen und Nutzungsdauer sind geklärt.
○	Es ist definiert, ob reale Mitarbeitende, Stock, Schauspieler:innen oder synthetische Elemente eingesetzt werden.
○	KI-Einsatz, verwendete Tools und benötigte Daten sind grob beschrieben.
○	Datenschutz und Vertraulichkeit wurden geprüft.
○	Verantwortliche Personen für Freigabe und Eskalation sind benannt.

4.2 Auswahl und Beteiligung

Status	Prüffrage
○	Die Person passt aufgrund ihrer realen Erfahrung zur Geschichte.
○	Die Teilnahme ist freiwillig.
○	Rolle, Zweck, Kanäle, Laufzeit und Bearbeitung wurden verständlich erklärt.
○	Persönliche Grenzen, sensible Themen und gewünschte Selbstbezeichnungen sind geklärt.
○	Voice-/Face-Cloning, Avatar oder andere besondere KI-Nutzungen wurden separat besprochen und dokumentiert.

4.3 Konzeption und Repräsentation

Status	Prüffrage
○	Die Botschaft basiert auf realen Erkenntnissen und ist nicht nur kommunikativ attraktiv.
○	Die dargestellte Arbeitssituation ist plausibel und fair.
○	Rollen, Sprechanteile und Kompetenzzuschreibungen wurden geprüft.

4.4 Produktion

Status	Prüffrage
○	Mitarbeitende kennen Ablauf, Leitfragen und geplante Formate.
○	Regie und Inszenierung überschreiben nicht die Persönlichkeit der Person.
○	Reale Arbeits- und Sicherheitsbedingungen werden korrekt dargestellt.
○	Zusätzliche Nutzungen oder spontane Formatideen werden vor Ort transparent geklärt.
○	Rohmaterial wird sicher gespeichert und nur berechtigten Personen zugänglich gemacht.

4.5 Postproduktion und KI-Bearbeitung

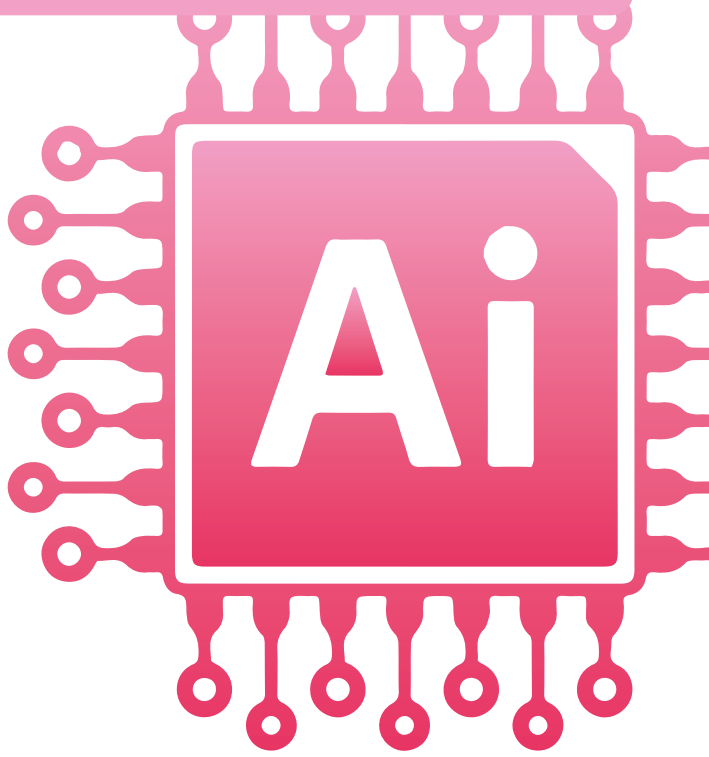
Status	Prüffrage
○	Schnitt und Redaktion verändern den Sinn der Aussage nicht.
○	Identitätsprägende Retuschen wurden vermieden oder gesondert freigegeben.
○	KI-generierte Hintergründe, Stimmen oder Szenen sind dokumentiert.
○	Übersetzungen erhalten Aussage, Tonalität und Kontext.
○	Synthetische Inhalte wirken nicht wie reale Mitarbeitenden- oder Kulturbelege.
○	Rechte, Tool-Bedingungen und geplante Nutzung sind weiterhin kompatibel.

4.6 Finale Freigabe

Status	Prüffrage
○	Fachliche Richtigkeit, Plausibilität und Markenkonformität wurden geprüft.
○	Name, Funktion, Zitate und persönliche Angaben sind korrekt.
○	Die betroffene Person konnte Fakten, Identität und persönliche Aussagen prüfen.
○	Kund:innenfreigabe und erforderliche Rechte liegen vor.
○	Kennzeichnungs- und Transparenzpflichten wurden geprüft.
○	Der finale Inhalt entspricht diesem Standard.

4.7 Wiederverwendung

Status	Prüffrage
○	Die ursprüngliche Einwilligung deckt Kanal, Laufzeit, Region und Paid Media ab.
○	Rolle, Beschäftigungsstatus und Kontext der Person sind noch aktuell.
○	Die neue Verwendung verändert die Bedeutung der ursprünglichen Aussage nicht.
○	Der Inhalt passt noch zur Arbeitgeberpositionierung und gelebten Realität.
○	Bei wesentlichen Änderungen wurde eine neue Freigabe eingeholt.



Das weitere Vorgehen folgt vier Schritten. Erst nach einer dokumentierten Entscheidung wird die Arbeit fortgesetzt.

Schritt	*Vorgehen*
01 STOPPEN	Bearbeitung und Veröffentlichung pausieren. Nichts vorschnell löschen oder verändern.
02 SICHERN	Tool, Eingaben, Ausgaben, betroffene Daten, Zeitpunkt und bekannte Beteiligte nachvollziehbar dokumentieren.
03 INFORMIEREN	ploy-Projektleitung informieren und abhängig vom Fall Geschäftsführung sowie erforderliche Datenschutz-, Sicherheits- oder Rechtskompetenz einbeziehen.
04 ENTSCHEIDEN	Risiko, Korrektur, mögliche Informationspflichten und weiteres Vorgehen festlegen; die Entscheidung dokumentieren und erst dann fortfahren.



05 Governance und Pflege

Verantwortung, Tool-Freigabe, KI-Kompetenz und Aktualisierung

5.1 Verantwortlichkeit

Rolle	Aufgabe
Geschäftsführung	Trägt die inhaltliche Verantwortung, gibt den Standard frei und entscheidet über wesentliche Änderungen.
Projektleitung	Überträgt den Standard in das Projekt, klärt Freigaben und dokumentiert wesentliche KI-Entscheidungen.
Team und Dienst-leister:innen	Nutzen freigegebene Tools, schützen Daten, prüfen Ergebnisse und melden Unsicherheiten oder Vorfälle.
Fachliche Ansprech-personen	Werden bei Datenschutz-, Sicherheits-, Rechte- oder Rechts-fragen abhängig vom Einzelfall einbezogen. Die konkreten internen Zuständigkeiten werden separat benannt.

5.2 Lebende Tool- und Datenübersicht

Tool-Freigaben ändern sich schneller als dieses Playbook. Deshalb führt ploy eine separat gepflegte Übersicht mit mindestens folgenden Angaben:

- Tool, Anbieter, Vertrag und zuständige Person
- freigegebene Anwendungsfälle und Nutzer:innenrollen

5.3 KI-Kompetenz

Schulung und Sensibilisierung orientieren sich an Rolle, Erfahrung, eingesetzten Tools und möglichen Auswirkungen auf Kund:innen, Mitarbeitende und Zielgruppen. Ein einheitliches abstraktes Schulungsniveau ist nicht erforderlich; entscheidend ist die passende Kompetenz für den konkreten Einsatz.

- Grundlagen für alle: Daten, Vertraulichkeit, Fehlerbilder, Transparenz und menschliche Prüfung.
- Vertiefung nach Rolle: Research, Text, Design, Bild/Video, Projektleitung oder Administration.
- Nachweis: kurze Dokumentation von Schulung, Einweisung oder projektspezifischem Briefing.

5.4 Aktualisierung

Der Standard wird mindestens jährlich sowie anlassbezogen überprüft - insbesondere bei wesentlichen Rechtsänderungen, neuen Tool-Kategorien, Datenschutz- oder Sicherheitsvorfällen und neuen Produktionsformen. Jede Fassung erhält Version, Datum, verantwortliche Freigabe und eine kurze Änderungshistorie.



06 Anlagen

Begriffe, Dokumentationsvorlage und Quellen

6.1 Begriffsglossar

Begriff	Arbeitsdefinition
Generative KI	KI-Systeme, die neue Inhalte wie Text, Bild, Audio oder Video erzeugen.
KI-unterstützt	Ein realer oder menschlich entwickelter Inhalt wird in einzelnen Arbeitsschritten durch KI unterstützt.
KI-generiert	Ein wesentlicher Inhalt wurde durch ein KI-System neu erzeugt.
Synthetische Person	Eine künstlich erzeugte oder identitätsprägend veränderte Person, die in dieser Form nicht als reale Person existiert.
Voice-Cloning	Technische Nachbildung einer individuellen Stimme.
Face-Cloning	Technische Nachbildung oder Übertragung eines individuellen Gesichts.
Wesentliche Bearbeitung	Veränderung, die Identität, Aussage, Rolle, Arbeitskontext oder emotionale Wahrnehmung relevant beeinflusst.
Dokumentarischer Eindruck	Darstellung, die als realer Einblick in ein konkretes Unternehmen oder eine reale Situation verstanden werden kann.
ploy-Freigabecheck	Prüfung von Fakten, Name, Funktion, persönlichen Aussagen, Identität und wesentlichen Veränderungen durch die betroffene Person.

6.2 Dokumentation eines wesentlichen KI-Einsatzes

Feld	Dokumentation
Projekt / Kund:in	
Verantwortliche Person	
Tool / Anbieter	
Arbeitsschritt und Zweck	
Verwendete Daten / Datenklasse	
Final sichtbar?	○ Nein ○ Ja
Personen- oder Identitätsbezug?	○ Nein ○ Ja
Rechte / Einwilligung geprüft?	○ Nein ○ Ja ○ Nicht relevant
Kund:in informiert?	○ Nein ○ Ja ○ Nicht erforderlich
Kennzeichnung geprüft?	○ Nein ○ Ja
Qualitätssicherung durch	
Entscheidung / Besonderheiten	

6.3 Quellenbasis

Stand der Quellenprüfung: 27. August 2026. Die Links dienen der fachlichen Orientierung; das Playbook ersetzt keine Rechtsberatung.

- Konsolidierte Fassung des EU AI Acts auf EUR-Lex (Stand 27.07.26)
- EU-Kommission: Transparenzregeln für KI-Systeme nach Artikel 50
- EU-Kommission: KI-Kompetenz und Artikel 4 des AI Acts
- Datenschutz-Grundverordnung auf EUR-Lex
- Europäischer Datenschutzausschuss: Stellungnahme 28/2024 zu KI-Modellen und personenbezogenen Daten

Über ploy

ploy ist eine Employer-Branding-Agentur mit Fokus auf Strategie, Kommunikation und Aktivierung. Wir unterstützen Unternehmen dabei, ihre Arbeitgeberidentität zu schärfen, relevante Zielgruppen zu erreichen und Arbeitgeberversprechen entlang der Talent Journey erlebbar zu machen.

Dabei verbinden wir:

- Employer-Branding-Strategie
- Zielgruppen- und Talent-Journey-Analysen
- Karrierewebsites
- Recruitingkampagnen
- Contentproduktion
- interne Kommunikation
- Employee Experience
- Aktivierung und Verankerung

Für Energieunternehmen und Stadtwerke bedeutet das:
Wir betrachten Arbeitgeberattraktivität nicht als isolierte Kampagne, sondern als Teil der geschäftlichen und personellen Transformation.



Laura Hölzel
Geschäftsführerin und Employer-Branding-Beraterin



Stefanie Pichler Müller
Geschäftsführerin und Employer-Branding-Beraterin



Denis Buss
Co-Founder und Employer-Branding-Berater

Version 1.1 | Redaktionsstand 27. August 2026

Redaktionell überarbeitete Prüffassung.
Rechtliche Einzelfallprüfung vorbehalten.

ploy.

Impressum

Herausgeber:
ploy - HölzelPichlerBuß GbR, Köln

Konzeption und Redaktion: ploy

Stand: Oktober 2026

Vollständiges Impressum
siehe www.ploy.agency

ploy.agency
hej@ploy.agency
0176-70587306

ploy.