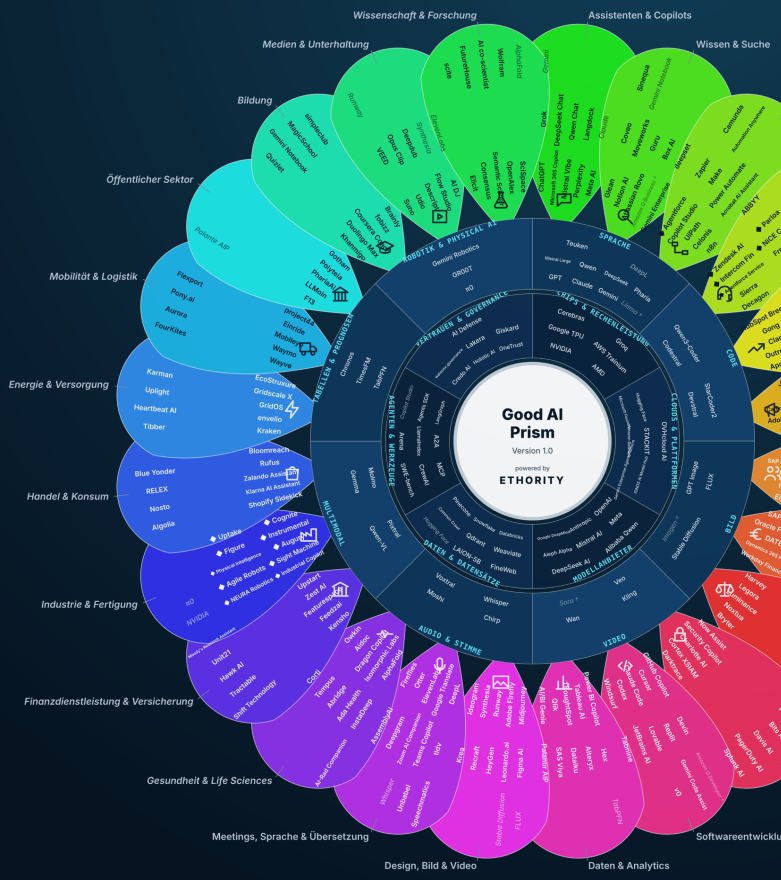
ETHORITY
AI BUSINESS OPERATING SYSTEM



GOOD AI PRISMA · BRANCHENBRIEF 2026/27 · PERSONAL & BELEGSCHAFT

KI wirksam einsetzen bei Personalentscheidungen

Was Personalabteilungen und Betriebsräte jetzt von KI brauchen, was der Markt bietet und welche Regeln ab 2027 gelten.

30
KI-Angebote im Bereich Personal & Recruiting kartiert

15 von 30
dienen Recruiting und Einstellung

2. Dez. 2027
ab dann gelten EU-Hochrisikopflichten für KI im Personalwesen

Erstellt von Sten Franke mit einer Perspektive auf Menschen und Governance von Severin L. Wilson · Oktober 2026

AUF EINEN BLICK

Im Personalwesen trifft KI auf Entscheidungen über Menschen

KI im Personalwesen wandert von Stellenanzeigen zu Bewerberauswahl, Mitarbeiteranfragen und Leistungsbeurteilung. Jeder Schritt bringt sie näher an Entscheidungen, die der EU AI Act als hochriskant einstuft.

Dieser Brief wendet die Good AI Prisma Marktstudie 2026/27 auf einen Bereich an: Personal und Belegschaft. Er verbindet die Marktkarte der Studie mit 30 KI-Angeboten für Personal und Recruiting mit aktueller Forschung zu Nutzung, Kompetenzen und Regeln in Deutschland, der EU und den USA und endet mit den Fragen, die vor einem Pilot geklärt sein sollten.

13%
der deutschen Unternehmen beantworten interne HR-Anfragen mit KI (Bitkom, Aug. 2026)

12%
nutzen KI zur Leistungsbeurteilung; 13% zur Bewertung der Arbeitslast, nach 6% im Jahr 2024 (Bitkom)

39%
der US-Organisationen haben KI im Personalwesen eingeführt (SHRM, Apr. 2026)

29,1%
der KI-Nutzenden in Deutschland verwenden Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt (IW, Sep. 2026)

43%
der deutschen Unternehmen bieten keine KI-Schulung an (Bitkom, Sep. 2025)

56%
der Personalabteilungen messen den Erfolg von KI nicht formal (SHRM)

Über diesen Brief

Die Marktzahlen stammen aus dem Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27: Jeder Eintrag ist mit einer datierten Quelle von den Seiten des Anbieters erfasst. Die Aufgabengruppen sind eine Einordnung von ETHORITY. Externe Zahlen nennen Quelle, Grundgesamtheit und Datum. Dieser Brief ist keine Rechtsberatung.

WO DAS PERSONALWESEN STEHT

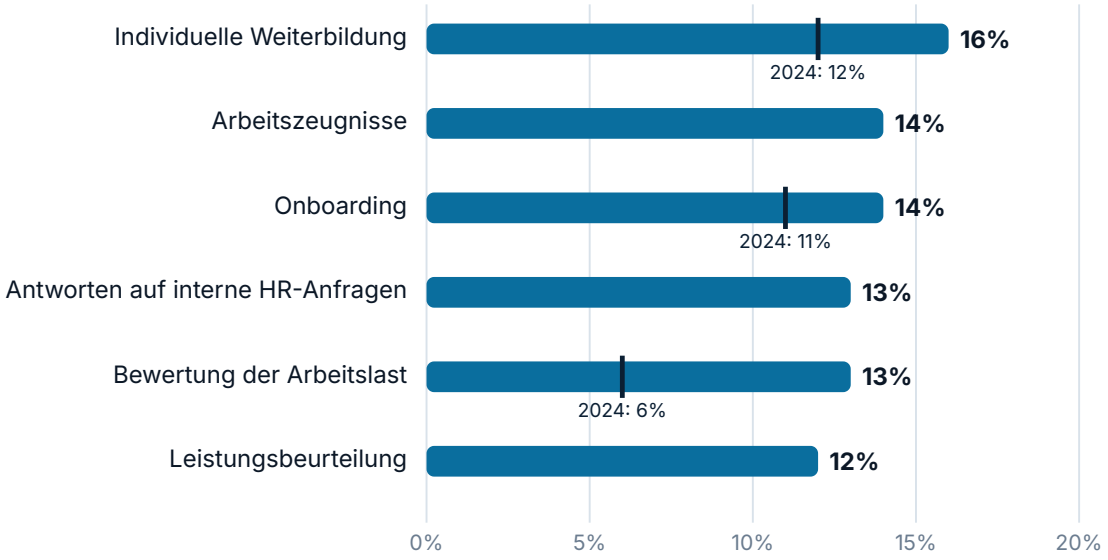
Die Nutzung wandert von Verwaltung zu Bewertung

Jedes fünfte EU-Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten nutzte 2025 KI (Eurostat); in Deutschland waren es 36% der Unternehmen ab 20 Beschäftigten, nach 20% ein Jahr zuvor (Bitkom, Sep. 2025). Im Personalwesen überwiegen noch unterstützende Anwendungen: Weiterbildung, Arbeitszeugnisse, Onboarding und Antworten auf Fragen der Beschäftigten.

Am schnellsten wächst die Bewertung. Der Anteil deutscher Unternehmen, die mit KI die Arbeitslast bewerten, hat sich von 6% im Jahr 2024 auf 13% mehr als verdoppelt, und 12% nutzen sie bereits zur Leistungsbeurteilung. Die Weiterbildung stieg von 12% auf 16%. In den USA haben 39% der Organisationen KI im Personalwesen eingeführt; Recruiting ist mit 27% der häufigste Einsatz (SHRM, Apr. 2026).

Abbildung 1 · Wo deutsche Unternehmen KI im Personalwesen nutzen

Anteil der Unternehmen, die KI für die jeweilige Aufgabe nutzen, 2026; Markierung zeigt 2024, wo erhoben



Bitkom, 18.8.2026 · n = 602 Unternehmen ab 3 Beschäftigten

DIE SEITE DER BELEGSCHAFT

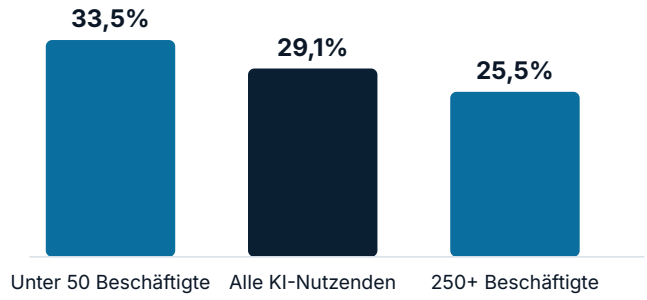
Die Beschäftigten sind den Regeln voraus

Die Beschäftigten warten nicht. In Deutschland nutzen 29,1% der Menschen, die bei der Arbeit KI einsetzen, Werkzeuge, die ihr Arbeitgeber nicht bereitstellt; in kleinen Unternehmen ist der Anteil höher (IW, Sep. 2026). Nur 23% der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung (Bitkom, Okt. 2025), 43% bieten gar keine KI-Schulung an, 8% schulen alle Beschäftigten (Bitkom, Sep. 2025).

Die Befunde zum Arbeitsmarkt sind noch uneinheitlich. Rund jede vierte erwerbstätige Person weltweit arbeitet in einem Beruf mit einer gewissen Exposition gegenüber generativer KI, in Ländern mit hohem Einkommen 34% (ILO, Mai 2025). US-Lohndaten zeigen bei 22- bis 25-Jährigen in den am stärksten exponierten Berufen einen relativen Beschäftigungsrückgang von 13% (Stanford Digital Economy Lab, Sep. 2025), während LinkedIn noch keine Auswirkung auf Einstiegspositionen sieht (Jan. 2026).

Abbildung 2 · Schatten-KI nach Unternehmensgröße

Anteil der KI-Nutzenden, die Werkzeuge verwenden, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt, Deutschland



IW-Kurzbericht 63/2026 · rund 5.000 Beschäftigte, davon 2.793 KI-Nutzende, März–April 2026

8%

der deutschen Unternehmen schulen alle Beschäftigten zu KI (Bitkom, Sep. 2025)

23%

der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung (Bitkom, Okt. 2025)

DIE REGELN

Die Termine, die für das Personalwesen zählen

2. Feb. 2025	IN KRAFT	Emotionserkennung am Arbeitsplatz ist verboten (AI Act Art. 5 Abs. 1 lit. f); Arbeitgeber müssen Maßnahmen zur KI-Kompetenz der Beschäftigten treffen (Art. 4).
2. Aug. 2026	IN KRAFT	Transparenz: Menschen müssen erfahren, dass sie mit einem KI-System interagieren, etwa einem Recruiting-Chatbot (Art. 50).
2. Dez. 2026	PLATTFORMEN	Umsetzungsfrist der Plattformarbeitsrichtlinie: menschliche Aufsicht und Erklärung beim algorithmischen Management auf digitalen Arbeitsplattformen.
2. Dez. 2027	HOCHRISIKO	Personal-Anwendungen nach Anhang III werden hochriskant: Einstellung und Auswahl (4a); Beförderung, Kündigung, Aufgabenzuweisung, Überwachung und Bewertung (4b). Betreiber müssen menschliche Aufsicht sicherstellen, Protokolle führen und vor dem Einsatz die Arbeitnehmervertretung informieren (Art. 26).

Termine in der Fassung des Digital Omnibus zur KI, Verordnung (EU) 2026/1744, in Kraft seit 27. Juli 2026.

Deutschland ergänzt die Mitbestimmung

- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Der Betriebsrat bestimmt mit bei technischen Einrichtungen, die objektiv zur Überwachung von Verhalten oder Leistung geeignet sind; die Einführung von KI erfordert in der Regel eine Betriebsvereinbarung.
- § 90 und § 95 Abs. 2a BetrVG: Unterrichtung und Beratung zu KI in Arbeitsabläufen; Zustimmung zu Auswahlrichtlinien, auch wenn KI sie erstellt.
- § 80 Abs. 3 BetrVG: Der Betriebsrat kann zur Bewertung von KI einen Sachverständigen hinzuziehen.
- DSGVO Art. 22: Grenzen für vollautomatisierte Entscheidungen; Betroffene haben Anspruch auf eine verständliche Erklärung (EuGH C-203/22, Feb. 2025).

DIE MARKTKARTE

30 KI-Angebote für das Personalwesen, die Hälfte im Recruiting

Das Good AI Prisma 2026/27 ordnet 30 Angebote dem Bereich Personal & Recruiting zu. Die Hälfte dient Recruiting und Einstellung, von Stellenanzeigen und Active Sourcing bis zu Interviewnotizen und autonomen Screening-Agenten. Die übrigen sind HR-Suiten mit integrierter KI, Talent Intelligence, Lernen, Leistungswerkzeuge und ein Service-Agent für Beschäftigte.

Abbildung 3 · Die Karte Personal & Recruiting nach Aufgabe

Zahl der Angebote je Aufgabengruppe; Namen alphabetisch, kein Ranking

15 Recruiting & Einstellung

Ashby AI · Greenhouse AI · HireVue · iCIMS Copilot · JOIN AI assistant · Metaview · Paradox · Phenom X+ Agents · Retorio · SeekOut Agentic AI Recruiting · softgarden AI recruiting · Teamtailor Co-pilot · Textio · Winston (SmartRecruiters) · Workable AI Recruiting Agents

Anhang III 4(a), wenn für Einstellung oder Auswahl eingesetzt

6 HR-Suiten mit KI

Cegid HR · Oracle HCM · Personio · Rippling · SAP SuccessFactors · Workday

Hängt von Modulen und Einsatzzweck ab

3 Talent Intelligence & People Analytics

Beamery · Eightfold · Vee (Visier)

Anhang III 4(b), wenn für Beförderung, Zuweisung oder Bewertung eingesetzt

3 Lernen

360Learning · Cornerstone Galaxy · Docebo AI Creator

Hängt von Modulen und Einsatzzweck ab

2 Leistung & Engagement

Bob AI (HiBob) · Lattice

Anhang III 4(b), wenn für Beförderung, Zuweisung oder Bewertung eingesetzt

1 Service-Agenten für Beschäftigte

Leena AI

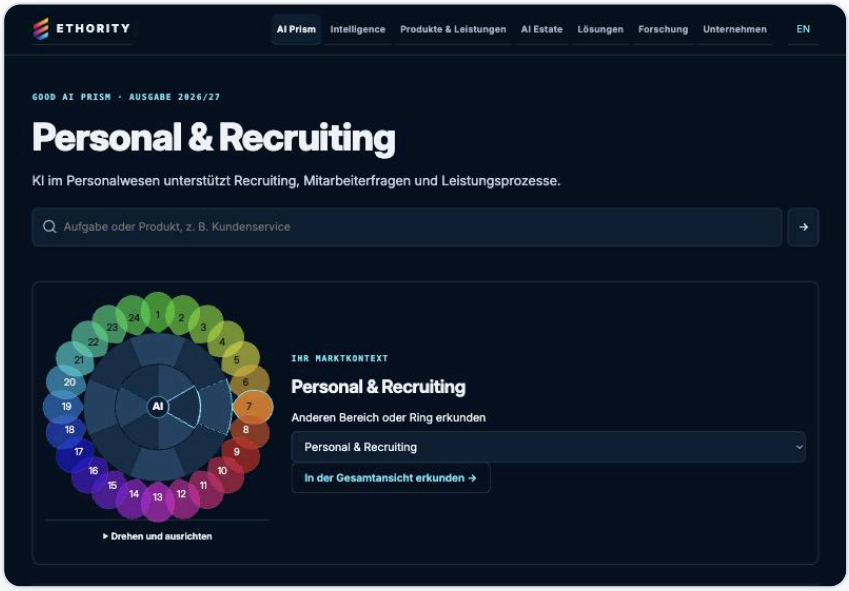
Offenlegung nach Art. 50, wenn Menschen damit interagieren

Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27 · Aufgabengruppen: Einordnung von ETHORITY · Der AI Act stuft Anwendungen ein, nicht Produkte. Ob ein Angebot hochriskant ist, hängt davon ab, wofür es eingesetzt wird.

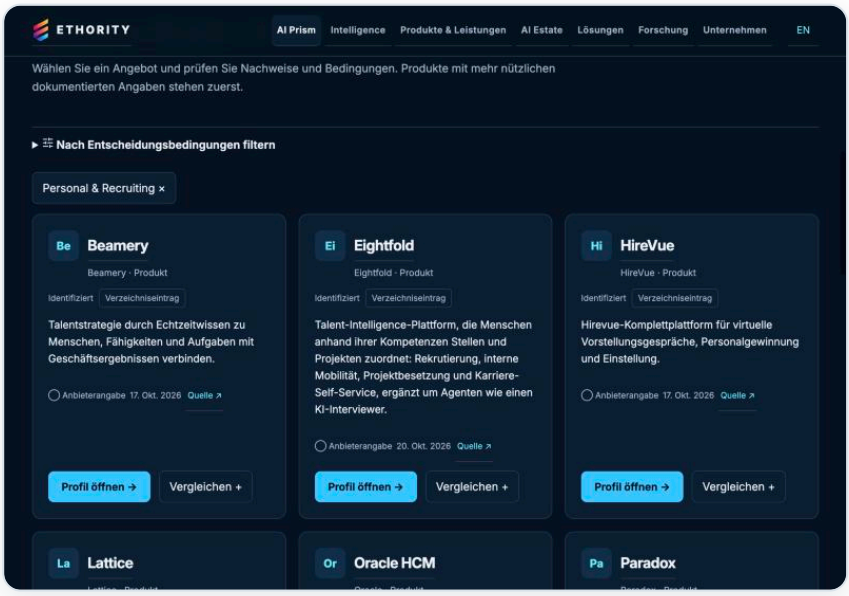
ONLINE-ANSICHT

Der Bereich Personal & Recruiting im Good AI Prisma

Das Good AI Prisma online ordnet jedes Angebot seinem Geschäftsfeld zu und zeigt Quelle und Datum hinter jedem Eintrag. Die Vorschau zeigt den Bereich Personal & Recruiting im Stand Oktober 2026. Wählen Sie einen Bereich, um die dort eingeordneten Angebote zu sehen, und öffnen Sie ein Profil, um die Angabe des Anbieters, ihr Datum und die erfassten Entscheidungsfakten zu prüfen, etwa Preisbasis, Datenhosting und Training mit Kundendaten, sofern dokumentiert.



Vorschau des Good AI Prismas online: Personal & Recruiting ausgewählt (Bereich 7), Oktober 2026.



Einträge mit Quelle und Datum. Die Vorschau zeigt 11 profilierte Einträge; dieser Brief zählt alle 30 für die Ausgabe erfassten.

BEDARF UND ENTSCHEIDUNGEN

Was Personalverantwortliche brauchen und was vor einem Pilot zu klären ist

Was Personalverantwortliche berichten

Messung
56% der Personalabteilungen messen den KI-Erfolg nicht formal; 16% nutzen den ROI (SHRM, Apr. 2026).

Ein Platz am Tisch
52% der Organisationen beziehen das Personalwesen nicht in die KI-Strategie ein (SHRM).

Kompetenzen
43% der deutschen Unternehmen bieten keine KI-Schulung an (Bitkom, Sep. 2025); 71% der EU-Unternehmen, die KI erwogen haben, nennen fehlendes Fachwissen (Eurostat, 2025).

Regeln und Bewusstsein
23% der deutschen Unternehmen haben Regeln für die KI-Nutzung (Bitkom, Okt. 2025); 57% der US-HR-Fachleute in Bundesstaaten mit KI-Regeln für Beschäftigte kennen diese nicht (SHRM).

Sieben Fragen, bevor KI Personalentscheidungen berührt

1. Ist das eine Personal-Anwendung nach Anhang III, etwa Vorauswahl, Ranking, Beförderung, Aufgabenzuweisung oder Überwachung?
2. Erkennt eine Funktion Emotionen, etwa in Video-Interviews? Das ist am Arbeitsplatz bereits verboten.
3. Ist das System objektiv zur Überwachung geeignet, sodass eine Betriebsvereinbarung nötig ist?
4. Könnte eine Entscheidung mit erheblicher Wirkung vollautomatisiert fallen, und können wir sie verständlich erklären?
5. Wer ist die namentlich benannte, geschulte Person, die Ergebnisse mit Wirkung auf Menschen beaufsichtigt?
6. Wie können Bewerbende und Beschäftigte ein Ergebnis beanstanden, und wie schnell antworten wir?
7. Wie messen wir Qualität, Fairness und akzeptierte Ergebnisse, bevor wir skalieren?

PLAN FÜR DIE BELEGSCHAFT

Die menschliche Seite mit der Technik planen

Wenn sich Agenden schnell ändern, bricht zuerst die menschliche Seite: halb eingeführte Werkzeuge, Kompetenzen, die dem System hinterherhinken, Beschäftigte, die nicht einbezogen wurden, und Entscheidungen ohne Verantwortliche. Planen Sie Einführung, Schulung, Beteiligung der Beschäftigten und verantwortliche Aufsicht als Teil jeder stufenweisen Zusage ein, nicht erst danach.

Severin L. Wilson, Perspektive Belegschaft in der Good AI Prisma Marktstudie 2026/27

Anhang Belegschaft zur Pilot-Charta

Betroffene Rollen	Welche Rollen und wie viele Menschen der Pilot betrifft
Ausgangslage Arbeitslast	Volumen, Zeitaufwand und Qualität der Arbeit heute, gemessen vor dem Pilot
Benötigte Kompetenzen	Betrieb, Prüfung und Verbesserung des Systems; Schulungsplan und verantwortliche Person
Beteiligung der Beschäftigten	Betriebsrat oder Personalvertretung, sofern vorhanden; wann und wie sie eingebunden werden
Verantwortlich für die Aufsicht	Die namentlich benannte Person, die für Ergebnisse verantwortlich ist, die Menschen betreffen
Eskalation und Widerspruch	Wie Beschäftigte und Betroffene ein Ergebnis beanstanden können und die Reaktionszeit
Kapazitätsplan	Wohin frei werdende Zeit fließt: Service, Qualität, Wachstum oder andere Aufgaben; wer entscheidet
Gemessene Qualität	Fehlerquote, Beschwerden und Prüfbefunde, erfasst zusammen mit der Ergebniskennzahl

Eingesparte Zeit ist noch kein realisierter Wert. Zählen Sie ihn erst, wenn frei gewordene Kapazität nachweislich in Service, Qualität oder Wachstum geflossen ist.

NÄCHSTE SCHRITTE

Ein 90-Tage-Start für das Personalwesen

01
Erfassen
Jeden KI-Einsatz im Personalwesen auflisten, auch Werkzeuge, die Beschäftigte selbst mitbringen.

02
Einordnen
Anhang-III-, Art.-50- und verbotene Anwendungen kennzeichnen, mit rechtlicher Prüfung.

03
Beteiligen
Den Betriebsrat früh einbinden und einen Rahmen für KI vereinbaren.

04
Befähigen
Maßnahmen zur KI-Kompetenz dokumentieren und geschulte Aufsichtspersonen benennen.

05
Pilotieren
Einen Recruiting- oder HR-Service-Einsatz mit Anhang Belegschaft und Ausgangsmessung erproben.

06
Entscheiden
Nur auf Basis gemessener Qualität, Fairness und akzeptierter Ergebnisse skalieren.

Empfehlung von ETHORITY, abgeleitet aus den Regeln und Befunden dieses Briefs.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Was die Evidenz ergibt

KI prägt bereits, wie Menschen eingestellt, entwickelt und bei der Arbeit unterstützt werden. HR entscheidet, ob sie Vertrauen schafft oder zerstört. Fünf Schlussfolgerungen für Entscheidungen jetzt.

1 **Schatten-KI sichtbar machen**

Evidenz. 29,1 % der KI-Nutzer in Deutschland verwenden Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt; nur 23 % der Unternehmen haben Regeln.

Was zu tun ist. Alle KI-Nutzung erfassen und Beschäftigten freigegebene Werkzeuge und klare Regeln geben. · Die Seite der Beschäftigten

2 **Einstellung und Bewertung schon jetzt als hochriskant behandeln**

Evidenz. KI im Beschäftigungskontext wird ab Dez. 2027 hochriskant; die Hälfte der kartierten Angebote dient dem Recruiting.

Was zu tun ist. Menschliche Prüfung, Dokumentation und Information der Beschäftigten in Recruiting- und Bewertungswerkzeuge einbauen. · Die Regeln; Marktkarte

3 **HR an den KI-Tisch holen**

Evidenz. In vielen Organisationen ist HR nicht an der KI-Strategie beteiligt.

Was zu tun ist. HR zum Mitverantwortlichen für KI-Entscheidungen machen, die Menschen betreffen. · Bedarf und Entscheidungen

4 **Erst qualifizieren, dann skalieren**

Evidenz. 43 % der Unternehmen bieten keine KI-Schulung an.

Was zu tun ist. KI-Kompetenz zur Bedingung jeder Einführung machen. · Bedarf und Entscheidungen

5 **Ergebnisse für Menschen messen**

Evidenz. Viele HR-Bereiche messen den Erfolg von KI nicht formal.

Was zu tun ist. Besetzungszeit, Qualität, Fairness und Beschäftigtenerlebnis mit Ausgangswert erfassen. · Bedarf und Entscheidungen

DAS PROBLEM

HR fehlt nicht KI. Es fehlen Regeln, Kompetenzen und gemessene Ergebnisse.

HR-Verantwortliche müssen KI in der ganzen Belegschaft ermöglichen, Einstellung und Bewertung fair und rechtssicher halten und den Nutzen gegenüber Vorstand und Beschäftigten belegen.

DAS PROBLEM	WAS DIE EVIDENZ ZEIGT	WAS ES KOSTET
Schatten-KI	Viele Beschäftigte nutzen KI-Werkzeuge, die der Arbeitgeber nicht bereitstellt.	**Datenabflüsse und uneinheitliche Entscheidungen.**
Hochriskante Entscheidungen	Recruiting, Beförderung und Leistungsbewertung sind als hochriskant reguliert.	**Rechtsrisiken und Vertrauensverlust.**
Kompetenzlücke	Die meisten Unternehmen schulen wenige oder keine Beschäftigten zu KI.	**Geringe Nutzung oder Fehlgebrauch.**
Unklarer Nutzen	Viele HR-Bereiche messen den KI-Erfolg nicht.	**Budgets ohne Beleg.**
Mitbestimmung und Vertrauen	Mitbestimmung und Informationspflichten gelten.	**Verzögerungen und Widerstand.**

Die Frage hinter jedem Projekt

Was soll besser werden, welche Optionen sind glaubwürdig, welche Evidenz fehlt, was verlangt die Umsetzung, und wer verantwortet das Ergebnis?

WIE ETHORITY HILFT

Vom KI-Anspruch zu einer Belegschaft, die ihr vertraut

ETHORITY hilft HR-Verantwortlichen, KI auszuwählen, zu steuern und ihren Nutzen zu belegen: von unabhängiger Marktevidenz zu Entscheidungen, die vor Beschäftigten, Betriebsrat und Aufsicht bestehen.

01
Discover
Chance finden und prüfen: Optionen, Evidenz, Rahmenbedingungen und Regeln.

02
Create
Lösung mit Ihren Daten, Systemen und Menschen gestalten und bauen.

03
Run
Verantwortlich betreiben, mit Verantwortlichen, Kontrollen und Support.

04
Improve
Am Ziel messen und nachsteuern.

05
Grow
Aus dem Gelernten neue Fähigkeiten und neuen Wert entwickeln.

WO EIN PROJEKT BEGINNEN KANN

KI-Opportunity-Case
Ein Einsatz, etwa Recruiting, Onboarding oder Beschäftigtenservice, geprüft gegen Evidenz, Kosten und Regeln, mit klarer Entscheidung: Pilot, Umgestaltung, Ausweitung oder Stopp.

Anbieter- und Evidenzprüfung
Rechercheprofile und Vergleiche der 30 HR-Angebote aus dem Good AI Prisma, mit strukturierter Prüfung von Fairness- und Datenaussagen.

KI-Bestandsaufnahme
Ein Inventar der KI in HR und Belegschaft, auch Schatten-KI, mit Verantwortlichen, Risiken und Überschneidungen.

Governance und AI-Act-Bereitschaft
Jeder Einsatz zugeordnet zu AI Act, Datenschutz und Mitbestimmung, mit Information der Beschäftigten und menschlicher Prüfung.

KI-Kompetenzprogramme
Rollenbasierte Qualifizierung für HR, Führungskräfte und Beschäftigte, dokumentiert nach Art. 4.

Vom Pilot in den Betrieb
Eine Pilot-Charta mit Ausgangsmessung, Schwelle und Abbruchbedingungen, danach Aufbau und Betrieb auf dem AI Business Operating System von ETHORITY.

Mit wem wir arbeiten

HR- und Personalverantwortliche, Betriebsräte, Recruiting-Teams, HR-Technologieanbieter, Arbeitgeberverbände und öffentliche Arbeitgeber.

Beginnen Sie mit einer Frage. Sprechen Sie mit uns: sten@ethority.ai · severin@ethority.ai · ethority.ai/ai-prism-study

ÜBER ETHORITY

Vom Marktverständnis zur KI-Fähigkeit

ETHORITY verbindet Marktintelligenz, Forschung und praktische Umsetzung, damit Organisationen KI wirksam einsetzen. ETHORITY ist als AI1st-Organisation aufgebaut: Menschen und KI-Agenten arbeiten auf einem AI Business Operating System, mit Forschung, Engineering und Betrieb, um KI auch nach dem Pilot zu bauen und zu betreiben. Die Wurzeln liegen im Digital-Intelligence-Geschäft, das Sten Franke 2005 gegründet hat und das Monitoring, Forschung und Beratung verband, um Organisationen den Wandel ihrer Märkte verständlich zu machen.

Das Good AI Prisma ist der Einstieg: Rechercheprofile, dokumentierte Beziehungen und Vergleiche helfen, Optionen zu prüfen. Beratung, Governance und Transformation verbinden diese Optionen mit Zielen, Daten, Systemen, Menschen und Betriebsbedingungen einer Organisation.

AUSGEWÄHLTE REFERENZEN UND PARTNER SEIT 2005

Bosch · Bayer · BMW · Siemens · Mercedes-Benz · Coca-Cola · Deutsche Bank · T-Mobile · Telefónica o2 · DHL · EDEKA · AIDA Cruises

Ausgewählte historische Referenzen und Partner aus der Marktintelligenz- und Beratungstradition der Gruppe, in Projekten oder über frühere Gruppengesellschaften.

METHODE

Marktzahlen: Datensatz der Good AI Prisma Studie 2026/27, Bereich Personal & Recruiting, 30 Einträge (ein datierter Ausschnitt des HR-Marktes, nicht der gesamte Markt), jeder mit einer datierten Quelle von den Seiten des Anbieters erfasst (Oktober 2026). Aufgabengruppen und AI-Act-Relevanz sind eine Einordnung von ETHORITY nach Einsatzzweck. Externe Zahlen wie zitiert; Grundgesamtheiten unterscheiden sich und werden nicht kombiniert. Keine Rechtsberatung.

WICHTIGSTE QUELLEN

- Eurostat, Use of artificial intelligence in enterprises, Dec 2025
- Bitkom, KI-Nutzung in Unternehmen (n = 604), 15 Sep 2025
- Bitkom, KI im Personalwesen (n = 602), 18 Aug 2026
- Bitkom, Schatten-KI (n = 604), 21 Oct 2025
- IW Köln, Kurzbericht 63/2026: Schatten-KI, 19 Sep 2026
- SHRM, State of AI in HR 2026, 3 Apr 2026
- ILO, Working Paper 140: Generative AI and jobs, 20 May 2025
- Stanford Digital Economy Lab, Canaries in the Coal Mine, Sep 2025
- LinkedIn Economic Graph, Labor Market Report, Jan 2026
- Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act), Art. 4, 5, 26, 50 and Annex III; Regulation (EU) 2026/1744 (Digital Omnibus on AI), in force 27 Jul 2026
- Directive (EU) 2024/2831 (Platform Work Directive)
- Betriebsverfassungsgesetz §§ 80, 87, 90, 95; CJEU C-203/22, 27 Feb 2025
- Good AI Prism Market Study 2026/27 and study dataset (ETHORITY, October 2026)

ETHORITY
AI BUSINESS OPERATING SYSTEM



VON DER GESCHÄFTSAMBITION ZU KI, DIE WIRKT

KI wirksam einsetzen, mit Evidenz.

ETHORITY hilft Organisationen, KI auszuwählen, zu steuern und ihre Wirkung nachzuweisen: von unabhängiger Marktevidenz zu Entscheidungen, die sich begründen lassen, und Ergebnissen, die sich messen lassen.

KONTAKT



Sten Franke
Gründer, Principal Architect & Lead Creator
sten@ethority.ai
linkedin.com/in/stenfranke



Severin L. Wilson
Chief Business & Transformation Officer
severin@ethority.ai
linkedin.com/in/severinwilson

STUDIEN-REPOSITORY UND UPDATES

ethority.ai/ai-prism-study

ethority.ai

DIE ETHORITY-STUDIENREIHE

01	**KI wirksam einsetzen: Globale Good AI Prisma Marktstudie 2026/27**	Globale Ausgabe · DE und EN
02	**KI wirksam einsetzen: Good AI Prisma Marktstudie 2026/27**	Fokus Deutschland–USA · DE und EN
03	**Good AI Prisma Branchenbriefe 2026/27**	Personal · Gesundheit · Finanzdienstleistung & Versicherung · Öffentlicher Sektor · Bildung · Energie · Mobilität & Logistik · DE und Global EN SIE LESEN
04	**KI für die Pflege in alternden Gesellschaften**	Studie 2026/27 · DE, EN, US- und Global-Ausgabe
05	**KI in Pharma, Biotech und Langlebigkeit**	Studie 2026/27 · DE und Global EN
06	**Das Social Media Prisma 2009–2025**	Historisches Papier · DE und EN

© 2026 ETHORITY & STEN.AI LLC · Hauptsitz San Francisco · Europäische Niederlassung: Hamburg, Deutschland · ethority.ai
KI-Prisma für Personal & Belegschaft · Branchenbrief 2026/27 · Ausgabe 1.5, 22. Oktober 2026 · Alle Rechte vorbehalten. Abbildungen dürfen mit Quellenangabe zitiert werden.