

1. Einleitung

Wir bei BakerHicks sind uns bewusst, dass Tools der künstlichen Intelligenz (KI) von Arbeitssuchenden im Rahmen des Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächsprozesses zunehmend genutzt werden.

Um ein faires, transparentes und einheitliches Einstellungsverfahren für alle zu gewährleisten, haben wir klare Vorgaben dazu festgelegt, wie KI im Rahmen unseres Einstellungsverfahrens eingesetzt werden darf und wie nicht.

Diese Richtlinie gilt für alle Bewerbende in jeder Phase des Einstellungsverfahrens, einschliesslich Bewerbungen, Assessments, Vorstellungsgespräche und der damit verbundenen Kommunikation.

2. Zweck dieser Richtlinie

Unsere Absicht ist es nicht, den Einsatz von KI zu verbieten, sondern Unklarheiten zu beseitigen und Fairness zu gewährleisten.

Wir möchten, dass Bewerbende sicher sind, was akzeptabel ist, und gleichzeitig ermöglichen, dass wir Fähigkeiten, Erfahrungen und Potenzial auf einheitliche und aussagekräftige Weise bewerten können.

3. Unsere Grundsätze

Wir unterstützen den verantwortungsvollen Einsatz von KI, sofern sie Bewerbenden dabei hilft, sich klar zu verständigen, sich effektiv vorzubereiten und gleichberechtigter Zugang zu Chancen zu erhalten.

Wir erwarten jedoch, dass alle von Ihnen bereitgestellten Informationen Ihre eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten, Kenntnisse und Ihr Verständnis widerspiegeln.

Auch wenn KI genutzt werden kann, um die Darstellung und Verständlichkeit Ihrer Bewerbung zu verbessern, sollten Bewerbende sicherstellen, dass alle eingereichten Antworten ihre eigenen Gedanken, Erfahrungen und Leistungen wahrheitsgetreu widerspiegeln.

Wir ermutigen Bewerbende, sich bewusst zu machen, dass sowohl ihr Lebenslauf als auch ihre Antworten in der Bewerbung einen wesentlichen Bestandteil unseres Bewertungsprozesses bilden und dass sie darauf vorbereitet sein sollten, alle bereitgestellten Informationen in nachfolgenden Vorstellungsgesprächen und Assessments zu erörtern, näher auszuführen und zu belegen.

Bewerbende sollten in der Lage sein, die in ihrer Bewerbung dargestellten Fähigkeiten, Erfahrungen, Leistungen und Standpunkte selbstbewusst zu demonstrieren, da diese im Laufe des Einstellungsverfahrens häufig eingehender beleuchtet werden.

KI darf nicht dazu verwendet werden, sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen, Antworten zu generieren, die Ihre eigenen Ansichten oder Fähigkeiten nicht genau widerspiegeln, oder sich in irgendeiner Phase des Einstellungsverfahrens auf andere Weise falsch darzustellen.

DOC ID	DATUM	EIGENTÜMER
90398D12C2C0498551277059805EFE5D	3-Sep-26	HR

4. Zulässige Nutzung von KI

4.1. Bewerbungsphase

Sie dürfen KI-Tools zur Unterstützung bei der Erstellung Ihres Lebenslaufs, Ihres Anschreibens oder Ihrer Bewerbungsantworten nutzen.

Dazu gehören die Verbesserung von Struktur, Klarheit, Grammatik oder Rechtschreibung, die Unterstützung bei der Organisation und Darstellung Ihrer Erfahrungen, die Übersetzung von Inhalten ins Englische oder die allgemeine Verbesserung der schriftlichen Kommunikation.

Wir legen jedoch Wert darauf, dass sich die Bewerbenden während des gesamten Einstellungsprozesses authentisch präsentieren.

Bewerbungsfragen sollten mit Ihren eigenen Gedanken, Erfahrungen und Ihrem eigenen Urteilsvermögen beantwortet werden; KI darf nicht dazu verwendet werden, Antworten in Ihrem Namen zu generieren.

Alle eingereichten Inhalte müssen korrekt, wahrheitsgemäss und auf Ihren eigenen Erfahrungen basieren.

4.2. Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch

Sie dürfen KI-Tools zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche nutzen, beispielsweise um sich über BakerHicks zu informieren, Interviewtechniken zu üben, Beispielantworten zu strukturieren, Präsentationsansätze vorzubereiten oder Fragen zu identifizieren, die Sie gerne stellen möchten.

Der Einsatz von KI als Hilfsmittel zur Vorbereitung wird empfohlen.

4.3. Bewertungen und Aufgaben

Wenn bei einer Bewertung oder Aufgabe der Einsatz von KI ausdrücklich erlaubt ist, dürfen Sie diese innerhalb der in den Anweisungen genannten Grenzen nutzen.

In diesen Fällen sollten Sie in der Lage sein, Ihre Überlegungen, Ihre Vorgehensweise und das Ergebnis in Ihren eigenen Worten zu erläutern und Ihr Verständnis der eingereichten Arbeit zu demonstrieren.

5. Verbotene Nutzung von KI

Zwar ist es nicht möglich, eine vollständige Liste aller Szenarien aufzustellen, doch umfassen die folgenden Beispiele unter anderem Formen der KI-Nutzung, die BakerHicks im Rahmen des Rekrutierungsprozesses als inakzeptabel erachtet.

Bei Unklarheiten bezüglich des Einsatzes von KI werden Bewerbende dazu aufgefordert, sich beim Talent Acquisition-Team zu erkundigen.

5.1. Falsche Angaben

KI darf nicht dazu verwendet werden, Erfahrungen, Qualifikationen, Verantwortungsbereiche, den beruflichen Werdegang oder Leistungen zu erfinden, zu übertreiben oder falsch darzustellen.

Es ist nicht gestattet, Inhalte einzureichen, die Sie nicht in angemessener Weise als Ihre eigenen belegen oder erklären können.

DOC ID	DATUM	EIGENTÜMER
90398D12C2C0498551277059805EFE5D	Juli 2026	HR

5.2. Assessments

Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, darf KI nicht dazu verwendet werden, Assessments, technische Übungen, schriftliche Aufgaben oder Arbeitsproben in Ihrem Namen zu erledigen.

Das Einreichen von KI-generierten Arbeiten, als wären sie vollständig von Ihnen selbst erstellt, ist nicht zulässig, sofern der Einsatz von KI nicht erlaubt ist.

5.3. Live-Vorstellungsgespräche

KI darf während Live-Interviews nicht dazu verwendet werden, Antworten zu generieren, in Echtzeit Hinweise zu geben oder Antworten zu coachen.

Dies umfasst versteckte Hilfestellungen, Live-Transkriptionstools, die Antwortvorschläge generieren, Stimmklonen, Deepfake-Technologie oder ähnliche Hilfestellungen während Vorstellungsgesprächen (virtuell oder persönlich).

6. Offenlegung

Sie müssen den routinemässigen Einsatz von KI zum Korrekturlesen, zur Formatierung oder zur grundlegenden sprachlichen Unterstützung nicht angeben.

Sie sollten den Einsatz von KI jedoch offenlegen, wenn eine Aufgabe oder Bewertung dies verlangt, wenn KI Ihre Analyse oder Ihr Ergebnis massgeblich beeinflusst hat oder wenn KI über grundlegende Bearbeitungs- und Klarheitshilfen hinaus eingesetzt wurde.

7. Barrierefreiheit und Anpassungen

Wir setzen uns für ein inklusives Einstellungsverfahren ein.

Der Einsatz von KI zur Unterstützung von Barrierefreiheit, wie z. B. sprachliche Unterstützung, Lesbarkeit oder Anpassungen im Zusammenhang mit Neurodiversität, ist grundsätzlich zulässig.

Wenn Sie zusätzliche Anpassungen oder alternative Prüfungsmethoden benötigen, empfehlen wir Ihnen, sich an das Talent Acquisition-Team zu wenden, damit wir Sie angemessen unterstützen können.

8. Unser Einsatz von KI

BakerHicks kann KI-gestützte Tools einsetzen, um bestimmte administrative Aspekte des Rekrutierungsprozesses zu unterstützen, beispielsweise zur Optimierung von Stellenanzeigen, zur Unterstützung der Rekrutierungsadministration und zur Erstellung von Mitteilungen. Unser Rekrutierungsprozess ist jedoch grundsätzlich menschenorientiert.

Wir sind davon überzeugt, dass die Erfahrung der Bewerber durch sinnvolle zwischenmenschliche Interaktionen und persönliches Engagement geprägt wird.

Während des gesamten Rekrutierungsprozesses sind wir bestrebt, den Bewerbern authentische zwischenmenschliche Berührungspunkte zu bieten und sicherzustellen, dass sich jeder Einzelne geschätzt und respektiert fühlt und die Möglichkeit erhält, seine einzigartigen Fähigkeiten, Erfahrungen und sein Potenzial unter Beweis zu stellen.

Alle Bewerbungen werden von einem Mitglied unseres Talent Acquisition-Teams geprüft. Wir setzen keine KI ein, um Bewerbende automatisch auszusortieren oder zu bewerten, und die KI trifft keine Einstellungsentscheidungen in unserem Namen.

DOC ID	DATUM	EIGENTÜMER
90398D12C2C0498551277059805EFE5D	Juli 2026	HR

Wir sind uns bewusst, dass berufliche Laufbahnen selten linear verlaufen und dass viele Bewerbende über übertragbare Fähigkeiten, vielfältige Erfahrungen und Potenziale verfügen, die durch automatisierte Bewertungsmethoden möglicherweise nicht sofort erkennbar sind.

Die manuelle Prüfung ermöglicht es uns, den gesamten Kontext des Werdegangs einer Person zu berücksichtigen und gegebenenfalls Möglichkeiten zu identifizieren, die möglicherweise besser zu ihr passen als die ursprünglich beantragte Stelle.

KI kann zwar bestimmte administrative Tätigkeiten unterstützen, ersetzt jedoch nicht das menschliche Urteilsvermögen.

Alle Einstellungsentscheidungen werden von Menschen getroffen, wobei die Erfahrung, das Potenzial und die Eignung jedes Bewerbers sowohl für die jeweilige Stelle als auch für die weiteren Möglichkeiten bei BakerHicks sorgfältig abgewogen werden.

9. Laufende Überprüfung

Die KI-Technologie entwickelt sich ständig weiter, weshalb diese Richtlinie regelmässig überprüft und aktualisiert wird.

Sollten Sie sich nicht sicher sein, ob eine bestimmte Nutzung von KI zulässig ist, empfehlen wir Ihnen, sich an das Talent Acquisition-Team zu wenden, bevor Sie Ihre Unterlagen einreichen oder zu einem Vorstellungsgespräch erscheinen.

10. Verstösse gegen diese Richtlinie

Wenn wir Grund zu der Annahme haben, dass gegen diese Richtlinie verstossen wurde, können wir Sie um Klarstellung bitten, Sie auffordern, Ihre Arbeit zu erläutern oder zu belegen, den Bewertungsansatz anpassen oder Sie aus dem Einstellungsverfahren ausschliessen, sofern die Integrität des Verfahrens beeinträchtigt wurde.

Diese Richtlinie wird konsequent angewendet, um Fairness für alle Bewerbenden zu gewährleisten.

DOC ID	DATUM	EIGENTÜMER
90398D12C2C0498551277059805EFE5D	Juli 2026	HR