**KI & COPILOT**

# Workforce Insights Agent (Frontier): neuer Admin-Arbeitsbereich für Organisationskontext

## Executive Summary

Microsoft hat dem Workforce Insights Agent in Microsoft 365 Copilot einen eigenen Admin-Arbeitsbereich spendiert. Dort erklärst du dem Agenten, was eure Organisation eigentlich ist: was „Führungsebene 3“ bedeutet, warum die Kostenstelle 4711 in Wahrheit ein Vertriebsteam ist und wie ihr Fluktuation berechnet. Das Ganze läuft laut Microsoft-Ankündigung MC1560929 seit dem 20.11.2026 als Public Preview, allerdings nur für Tenants im Frontier-Programm.

Klingt nach harmloser Stammdatenpflege, ist aber ein Personaldaten-Werkzeug mit KI-Motor. Der Agent beantwortet Fragen zu Teamzusammensetzung, Hierarchie, Standorten und Skills, gespeist aus Entra ID und optional aus HR-Daten, die ihr über den Organizational Data Service hochladet. Und das Entscheidende: **Lizenzierte Nutzer können den Agenten standardmäßig selbst finden und installieren.** Wer nichts tut, hat also nicht „nichts eingeführt“, sondern „nichts geregelt“. Das ist ein Unterschied, den dein Betriebsrat sehr genau kennt.

Mein Rat in einem Satz: Diese Woche den Agenten sperren oder auf eine Testgruppe begrenzen, dann mit Betriebs- oder Personalrat reden, dann Daten putzen, dann pilotieren. In genau dieser Reihenfolge.

### Fakten: Das Wichtigste auf einen Blick

**Meldung:** MC1560929, zuletzt geändert am 20.11.2026, Zeitraum 20.11. bis 30.12.2026. **Voraussetzung:** Microsoft-365-Copilot-Lizenz (oder Servicepaket „Microsoft 365 Copilot in Productivity Apps“) plus Frontier-Teilnahme. **Rollen:** Global Administrator, AI Administrator, Organizational Data Administrator. **Standardverhalten:** Agent im Agent Store sichtbar und selbst installierbar, sofern keine Admin-Richtlinie greift. **Sprache:** laut Microsoft für Englisch optimiert; Berichte und Admin-Oberfläche sind derzeit nur englisch.

## Worum geht es im Detail?

Der Workforce Insights Agent ist Microsofts Antwort auf eine Frage, die jede Führungskraft schon einmal um 23 Uhr vor einer Budgetrunde gestellt hat: „Wie viele Leute habe ich eigentlich, wo sitzen die, und wer kann Python?“ Bisher lautete die Antwort: Excel-Export aus dem HR-System, drei Mails an die Personalabteilung und ein Pivot, der falsch ist. Der Agent soll das per Chat erledigen, mit Diagrammen, generierten Berichten und teilbaren Links. Er zeigt dabei nur, was der fragenden Person nach Rolle und Richtlinie ohnehin zusteht; im Kern also Führungskräfte mit Blick auf ihre eigene Berichtslinie.

Das Problem jeder KI auf Personaldaten ist nicht die KI, sondern die Daten. Entra ID weiß, dass jemand „Senior Consultant“ heißt und an Herrn Müller berichtet. Entra ID weiß nicht, dass

„Senior“ bei euch Gehaltsband C bedeutet, dass die Abteilung „ZV-2“ seit der Umorganisation 2024 nur noch auf dem Papier existiert und dass Werkstudenten in der Kopfzahl nicht mitzählen. Ohne diesen Kontext rät Copilot. Und eine KI, die bei Personalzahlen rät, ist ungefähr so beruhigend wie ein Chirurg, der „ungefähr hier“ sagt.

### Was der neue Admin-Arbeitsbereich kann

- **Organisationskontext hinterlegen:** Definitionen, Fachbegriffe, Berechnungsregeln für Kennzahlen, gern direkt aus vorhandenen Unterlagen wie Organigramm-Handbuch oder HR-Glossar.
- **Attribute beschreiben:** Für jedes Feld wird erklärt, was es bedeutet, welche Werte vorkommen und wofür es taugt. Eigene Spalten ohne bestätigte Beschreibung ignoriert der Agent laut Microsoft-Dokumentation komplett.
- **Validieren und diagnostizieren:** Admins stellen Testfragen, sehen, wie die KI über den Kontext „nachdenkt“, und lassen sich vom Agenten erklären, warum eine Antwort danebenliegt.
- **Alles an einem Ort:** Die Konfiguration wandert von der bisherigen separaten Workforce-Insights-Admin-Webseite auf die Startseite des Agenten in Copilot, inklusive Übersicht über Attribute, Zugriffsrichtlinien und Datenzugriff.

Der eigentliche Knaller steht etwas versteckt in der Meldung: Die Konfiguration bleibt nicht im Agenten. Sie gilt bereits für einige Arten von Personen- und Organisationsfragen in anderen Copilot-Erlebnissen, und Microsoft plant, sie auf alle Copilot-Erlebnisse auszuweiten. Was du hier als Definition hinterlegst, wird also schrittweise zur Wahrheit, mit der Copilot im ganzen Tenant über eure Organisation spricht. Wichtig zur Beruhigung: Die Quelldaten in Entra ID oder im Organizational Data Service werden dadurch nicht verändert.

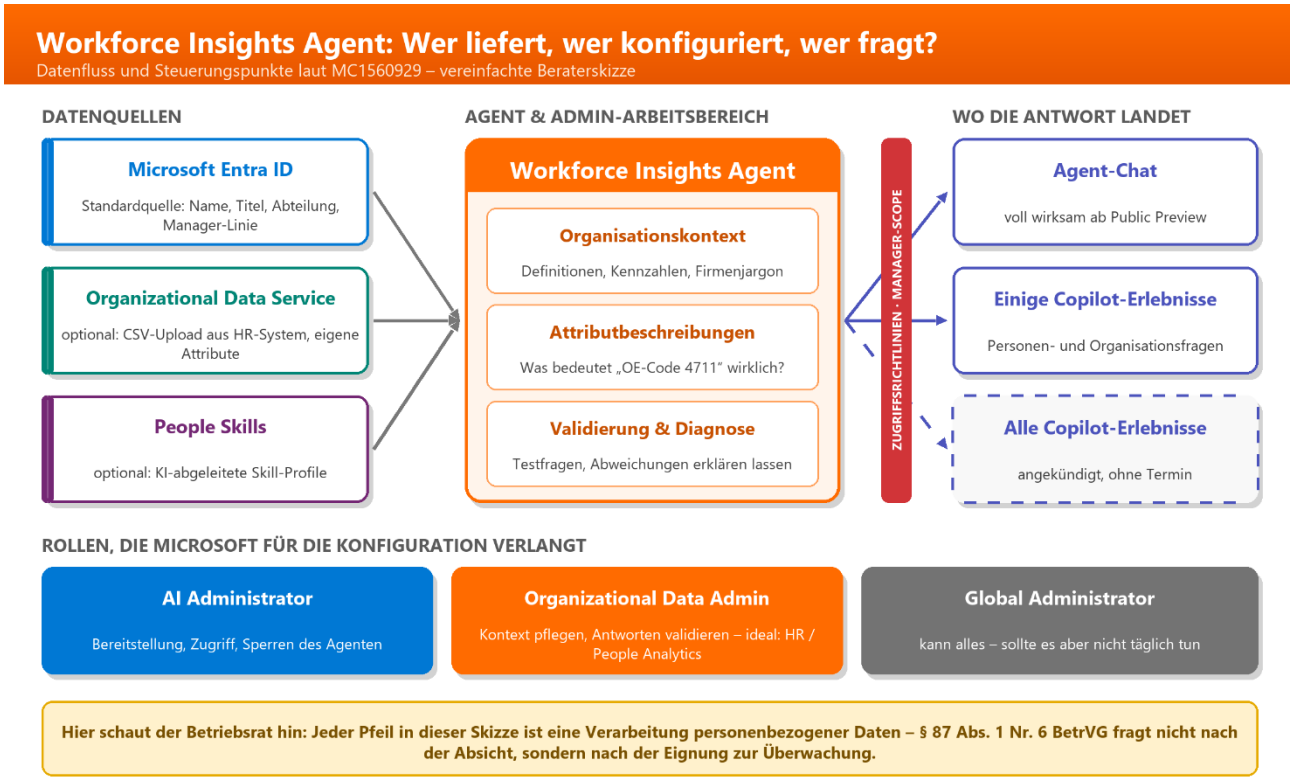



*Abbildung 1: Datenquellen, Admin-Arbeitsbereich, Berechtigungsschranke und Ausspielwege des Workforce Insights Agent*

### Wer darf was?

| Rolle | Aufgabe laut Microsoft | Beraterhinweis |
|---|---|---|
| AI Administrator | Bereitstellung des Agenten, Zugriff, Sperren | Gehört in die IT, nicht ins HR. |
| Organizational Data Administrator | Kontext und Attributbeschreibungen pflegen, Ergebnisse validieren | Microsoft empfiehlt HR oder People Analytics. Recht so: Die IT weiß nicht, was Gehaltsband C ist. |
| Global Administrator | Kann alles | Nur Notfall-Rolle. Wer täglich als Global Admin Personaldaten tunt, sammelt Prüfungsfeststellungen. |
| Lizenzierter Nutzer | Agent finden, installieren, anheften | Bekommt keine zusätzlichen Rechte, sieht aber alles, was er ohnehin sehen darf, plötzlich sehr bequem. |
| Führungskraft mit direkten Berichten | Sieht Daten der eigenen Linie, kann Stellvertreter benennen und Anfragen auf erweiterten Datenumfang erhalten | Genau dieser Mechanismus gehört in die Betriebsvereinbarung. |

> **Wichtig: Der Hinweis von Microsoft ist kein Freifahrtschein**
>
> Microsoft schreibt ausdrücklich, der Agent sei nicht für Verhaltensüberwachung, Leistungsbeurteilung oder Personalentscheidungen gedacht, und schiebt die Verantwortung für Datenschutz und Betriebsratsvorgaben an die Admins. Übersetzt: Das Haftungsrisiko liegt bei dir, nicht in Redmond.

## Was sind Chancen? Was sind Risiken?

Fangen wir mit dem Positiven an, sonst hält man mich wieder für den Berater, der grundsätzlich alles verbietet. Ein Mittelständler mit 900 Leuten an vier Standorten, den ich vor Kurzem begleitet habe, brauchte für die simple Frage „Wie viele Elektriker mit SPS-Kenntnissen haben wir in Süddeutschland?“ zwei Wochen und einen Praktikanten. Am Ende stimmte die Zahl trotzdem nicht, weil zwei Standorte „Elektroniker“ und einer „E-Techniker“ schrieb. Genau hier setzen Attributbeschreibungen und Organisationskontext an: Einmal sauber definiert, liefern Agent und Copilot konsistente Antworten, statt jedes Mal neu zu würfeln.

Die Risiken liegen auf der anderen Seite derselben Medaille. Eine Behörde hatte in einem Pilotprojekt eine Kostenstelle „Sonderaufgaben“, in der aus historischen Gründen alle langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen geführt wurden. Kein Mensch hat das je dokumentiert, jeder in der Personalabteilung wusste es. Stell dir vor, eine Führungskraft fragt Copilot nach der Zusammensetzung dieses Teams. Die KI verrät nichts Falsches, sie kombiniert

nur sehr effizient Dinge, die man besser nicht kombiniert hätte. Willkommen im Gesundheitsdaten-Albtraum nach Art. 9 DSGVO, frei Haus geliefert.

| Chancen | Risiken |
|---|---|
| Personalfragen in Minuten statt Wochen, ohne Excel-Ping-Pong | Selbstinstallation durch Nutzer, bevor Regeln stehen |
| Einheitliche Definitionen für Kennzahlen im ganzen Tenant | Falsche Definitionen werden ebenso einheitlich falsch verbreitet |
| HR pflegt Kontext selbst, ohne IT-Ticket | Neue Admin-Rolle mit großer Hebelwirkung, oft ohne Vier-Augen-Prinzip |
| Skill-basierte Personalplanung über People Skills | KI-abgeleitete Skill-Profile sind mitbestimmungspflichtig und fehleranfällig |
| Bessere Datenqualität in Entra ID als Nebeneffekt | Kontext wandert in weitere Copilot-Erlebnisse, deren Umfang Microsoft noch nicht festlegt |
| Frühzeitiges Lernen im Frontier-Programm | Preview-Status: Funktionen und Verhalten können sich jederzeit ändern |

Der juristische Kern für deutsche Organisationen ist schnell erzählt und trotzdem jedes Mal eine Überraschung: Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten oder Leistung zu überwachen. Das Bundesarbeitsgericht liest „bestimmt“ seit Jahrzehnten als „objektiv geeignet“. Ob Microsoft das so meint, spielt keine Rolle. Ein Werkzeug, das Teamzusammensetzung, Skills und Organisationsstruktur auswertet, ist geeignet. Punkt. Im öffentlichen Dienst gilt dasselbe über das Personalvertretungsrecht, beim Bund nach § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG, in den Ländern nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz.

> **Warnung: „Ist doch nur eine Preview“ zählt nicht**
>
> Mitbestimmung kennt keine Beta-Ausnahme. Wenn auch nur zehn lizenzierte Führungskräfte den Agenten aus dem Store ziehen und mit echten Daten spielen, ist die technische Einrichtung eingeführt. Der Betriebsrat kann dann per Unterlassungsanspruch den Stecker ziehen, und das macht er erfahrungsgemäß an dem Tag, an dem der Vorstand die erste schöne Grafik präsentieren wollte.

Dazu kommt der Datenschutz. Personaldaten aus Entra ID und dem HR-System werden durch eine KI neu kombiniert und ausgewertet. Das ist eine neue Verarbeitung, die ins Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gehört und sehr wahrscheinlich eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO auslöst. Als Rechtsgrundlage wackelt § 26 BDSG seit dem EuGH-Urteil vom März 2023 zur hessischen Parallelnorm; eine sauber formulierte Betriebsvereinbarung nach Art. 88 DSGVO ist deshalb nicht nur Mitbestimmung, sondern auch dein bestes Fundament.

## Was müssen wir jetzt schon vorbereiten?

Zuerst die Frage, die viele überspringen: Seid ihr überhaupt im Frontier-Programm? Wenn nein, betrifft euch die Preview heute nicht, wohl aber die Architektur. Frontier-Funktionen landen erfahrungsgemäß irgendwann in der allgemeinen Verfügbarkeit, und dann gilt dasselbe Standardverhalten für alle Copilot-Tenants. Die Vorbereitung lohnt sich also so oder so, nur der Zeitdruck ist ein anderer.

### Was passiert ohne Eingreifen, und wie steuerst du es?

Ohne Eingreifen taucht der Agent im Agent Store von Copilot und Teams auf, und jeder Nutzer mit Copilot-Lizenz kann ihn installieren und anheften. Er bekommt dadurch keine zusätzlichen Datenrechte, aber das, was er sehen darf, wird plötzlich auswertbar. Steuern lässt sich das an drei Stellen:

- **Microsoft 365 Admin Center, Bereich Agents:** In der Agentenübersicht (Agent Registry) den Workforce Insights Agent aufrufen und ihn entweder für alle sperren, auf ausgewählte Benutzer oder Entra-Gruppen beschränken oder gezielt für eine Pilotgruppe bereitstellen.
- **PowerShell, Modul WorkforceInsights:** Microsoft verweist für die Feinsteuerung auf die Feature-Zugriffsverwaltung per PowerShell unter dem Modulnamen WorkforceInsights. Darüber regelst du, ob Führungskräfte Stellvertreter benennen dürfen und wer erweiterten Datenumfang von Personen mit direkten Berichten anfordern kann. Mit Get-VivaModuleFeature -ModuleId WorkforceInsights siehst du, welche Schalter dein Tenant aktuell kennt.
- **Organizational Data Service im Admin Center:** Hier entscheidest du, welche zusätzlichen HR-Attribute überhaupt hochgeladen werden. Was nicht hochgeladen wird, kann auch nicht ausgewertet werden. Datensparsamkeit war nie billiger.

> **Tipp: Sperren ist kein Bekenntnis gegen KI**
>
> Formuliere die Sperre intern als „kontrollierte Einführung“. Eine Entra-Gruppe „WIA-Pilot“ mit drei Personen aus HR, IT und Datenschutz, der Agent nur für diese Gruppe freigegeben, alle anderen blockiert. So lernst du das Werkzeug kennen, ohne dass der Betriebsrat morgen mit einer einstweiligen Verfügung im Foyer steht.

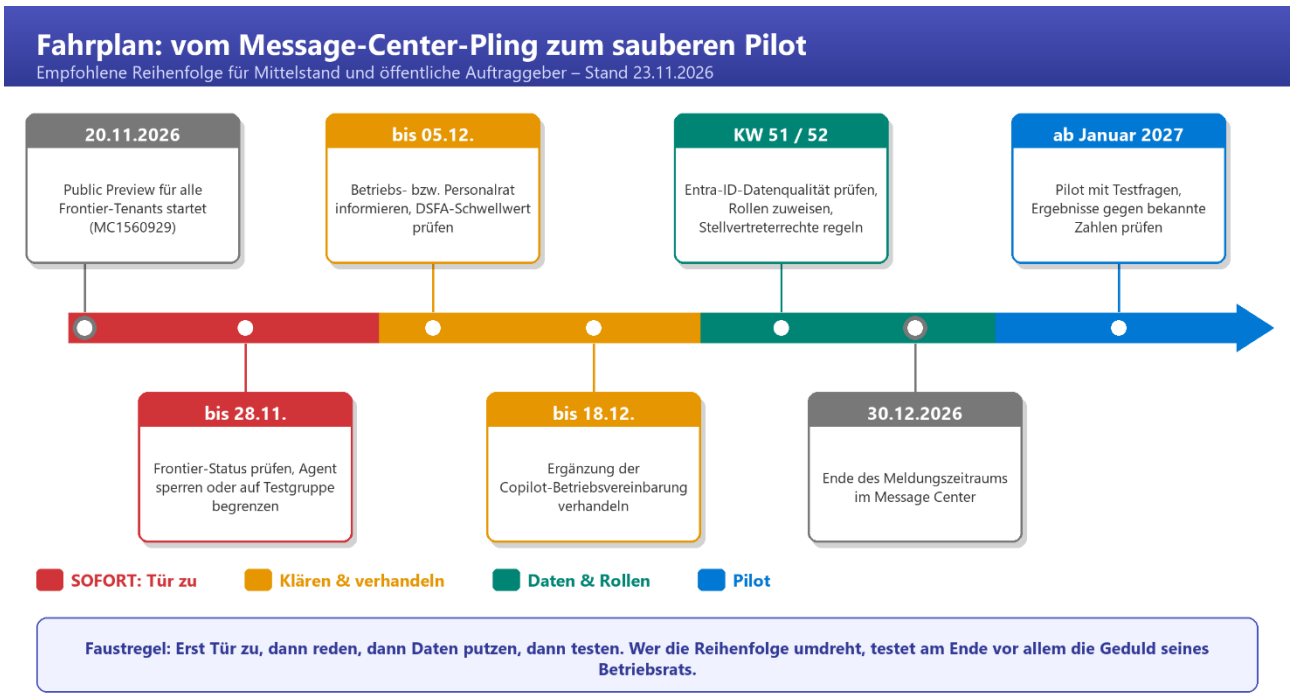



*Abbildung 2: Empfohlener Fahrplan vom Start der Preview bis zum Pilotbetrieb*

## Was mit Betriebs- oder Personalrat geklärt sein muss

| Regelungspunkt | Konkrete Frage für die Vereinbarung |
|---|---|
| Zweck | Nur Organisations- und Strukturfragen, ausdrücklich keine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle einzelner Personen. |
| Kreis der Nutzer | Welche Führungsebenen und Funktionen erhalten den Agenten, wer bleibt außen vor? |
| Datenumfang | Welche Attribute aus Entra ID und HR-System sind zugelassen, welche ausdrücklich verboten (Krankheit, Gehalt, Schwerbehinderung)? |
| Stellvertreter und Datenerweiterung | Wer darf Stellvertreter benennen, wer erweiterten Datenumfang anfordern, wer genehmigt? |
| People Skills | Werden Skills per KI abgeleitet, und dürfen Mitarbeiter ihr Profil einsehen und korrigieren? |
| Kontrolle | Protokollierung der Admin-Änderungen, Einsichtsrecht des Gremiums, Evaluation nach sechs Monaten. |

### Konkrete Schritte mit Zeitpunkt

| Wann | Was | Wer |
|---|---|---|
| Diese Woche (bis 28.11.2026) | Frontier-Status und Copilot-Lizenzen prüfen; Agent sperren oder auf Pilotgruppe begrenzen | AI Administrator |
| Bis 05.12.2026 | Betriebs- oder Personalrat schriftlich informieren; Datenschutzbeauftragten einbinden, DSFA-Schwelle prüfen | IT-Leitung, HR, DSB |
| Bis 18.12.2026 | Ergänzung der bestehenden Copilot-Betriebs- oder Dienstvereinbarung verhandeln | Geschäftsleitung, HR |
| KW 51/52 | Entra-ID-Qualität prüfen (Manager-Zuordnung, Abteilung, Standort); Rolle Organizational Data Administrator an HR vergeben | IT und HR |
| Bis 30.12.2026 | PowerShell-Einstellungen zu Stellvertretern und Datenerweiterung festlegen und dokumentieren | AI Administrator |
| Ab Januar 2027 | Pilot mit repräsentativen Testfragen gegen bekannte Zahlen; nach jeder Konfigurationsänderung erneut validieren | Pilotgruppe, HR |

Ein Wort zur Datenqualität, weil sie hier über Erfolg oder Peinlichkeit entscheidet: Der Agent leitet Führungsverantwortung standardmäßig aus direkten Berichtsbeziehungen in Entra ID ab. Wenn bei euch die halbe Belegschaft noch an einen Geschäftsführer berichtet, der 2022 in Rente gegangen ist, wird dieser Herr posthum zum mächtigsten Nutzer des Agenten. Das ist lustig, bis jemand dessen Postfach reaktiviert.

Und schließlich die Kommunikation an die Belegschaft. Sag offen, was der Agent kann, was er nicht darf und wer die Konfiguration verantwortet. Gerüchte über die „KI, die alle Mitarbeiter durchleuchtet“ entstehen nicht durch Technik, sondern durch Schweigen. Eine Seite im Intranet mit den fünf Regeln aus der Vereinbarung kostet dich einen Nachmittag und spart dir drei Betriebsversammlungen.

> **Weiter: Primärquelle zum Nachlesen**
>
> › Workforce Insights Agent – Dokumentation auf Microsoft Learn

## Häufig gestellte Fragen

### Kann ich den Workforce Insights Agent in Microsoft 365 Copilot für alle Nutzer sperren?

Ja. Im Microsoft 365 Admin Center lässt sich der Agent im Bereich Agents für alle Nutzer blockieren, auf bestimmte Benutzer oder Entra-Gruppen beschränken oder gezielt bereitstellen.

Ohne solche Einstellung können lizenzierte Copilot-Nutzer ihn selbst aus dem Agent Store installieren.

### Ist der Workforce Insights Agent mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht die objektive Eignung zur Überwachung von Verhalten oder Leistung, und die ist bei einer KI-Auswertung von Personal-, Struktur- und Skilldaten gegeben. Vor dem produktiven Einsatz sollte daher eine Betriebsvereinbarung stehen, im öffentlichen Dienst eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat.

### Welche Daten nutzt der Workforce Insights Agent?

Standardmäßig nutzt er Organisationsdaten aus Microsoft Entra ID wie Name, Titel, Abteilung und Berichtslinie. Zusätzlich können Admins HR-Attribute über den Microsoft 365 Organizational Data Service hochladen und Skill-Daten aus People Skills einbinden; die Quelldaten selbst verändert der Agent nicht.

### Welche Lizenz braucht man für den Workforce Insights Agent?

Nötig ist eine bezahlte Microsoft-365-Copilot-Lizenz oder das Servicepaket „Microsoft 365 Copilot in Productivity Apps“. Während der Public Preview muss der Tenant zusätzlich am Frontier-Programm von Microsoft teilnehmen.

### Welche Admin-Rolle braucht HR, um den Organisationskontext zu pflegen?

Für Organisationskontext, Attributbeschreibungen und die Validierung der Antworten ist die Rolle Organizational Data Administrator vorgesehen. Microsoft empfiehlt, sie HR- oder People-Analytics-Teams zuzuweisen, während der AI Administrator Bereitstellung und Zugriff steuert.