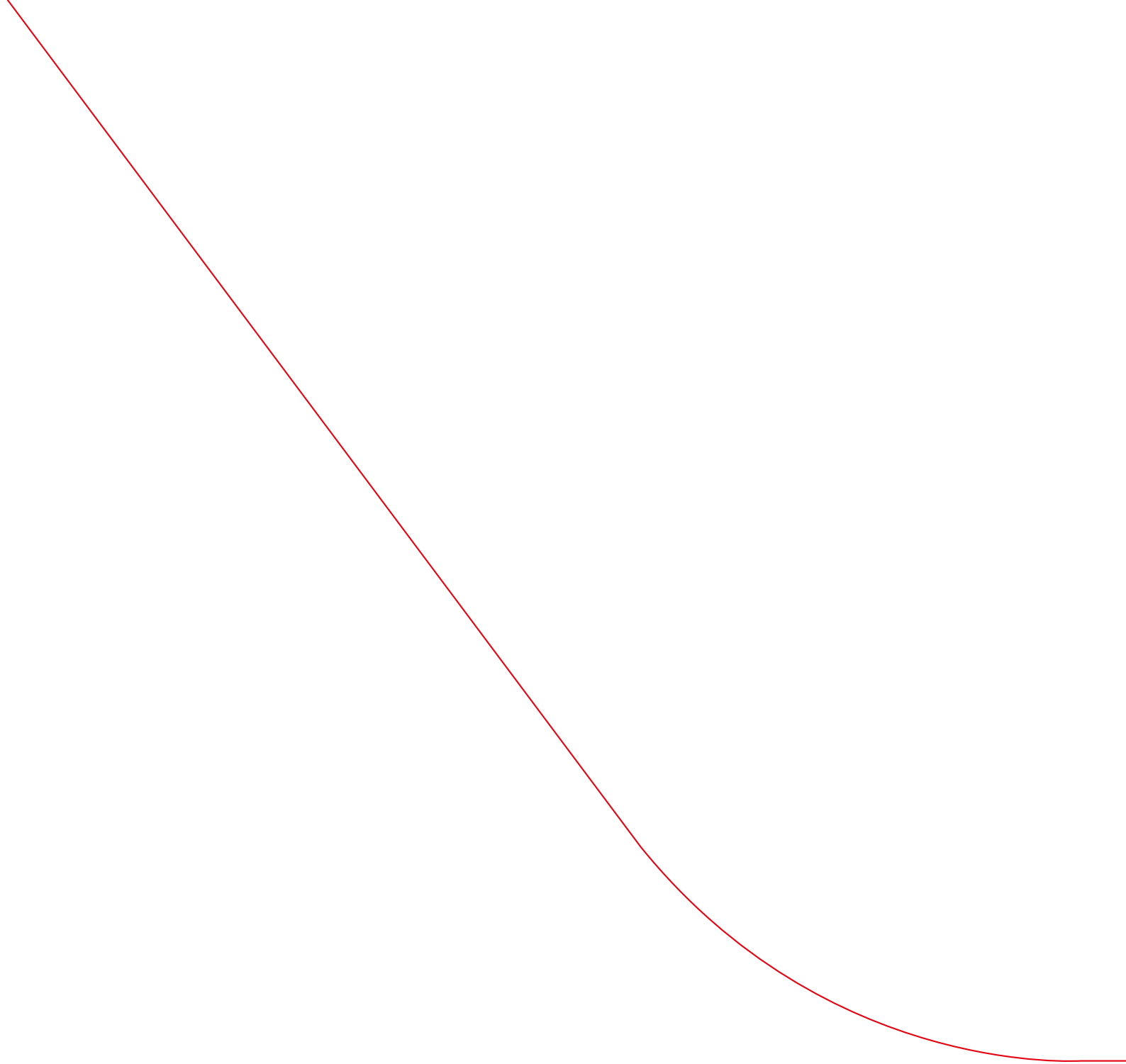


Research Institute -
Digital Human Rights Center

AI KNOW

Information und Mitbestimmung bei KI-basierten
Entscheidungen im Beschäftigtenkontext

Praktische Broschüre



Madeleine Müller
Georg Fröwis
Heidi Scheichenbauer
Philipp Poindl
Jan Hospes
(Autor:innen)

Tünde Fülöp
(Herausgeberin)

AI KNOW

**Information und Mitbestimmung bei KI-basierten
Entscheidungen im Beschäftigtenkontext**

Praktische Broschüre

Verlag Arbeiterkammer Wien
März 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Die praktische Broschüre zum Projekt „AI Know – Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext“ bietet eine kompakte Zusammenfassung der Rechte auf Information und Mitbestimmung von betroffenen Personen sowie des Betriebsrats in Bezug auf KI-gestützte und automatisierte Entscheidungen im Beschäftigungskontext, welche im AI Act, in der DSGVO, in der Plattformarbeitsrichtlinie und dem ArbVG enthalten sind. Die Broschüre baut auf einer tiefgehenden rechtlichen Analyse auf, die in einem theoretischen Bericht, der ebenso im Rahmen des genannten Projekts entstanden ist, vorgenommen wurde. Zusätzlich enthält die Broschüre praktische Handreichungen, die sowohl Arbeitnehmer:innen als auch dem Betriebsrat als Werkzeug dienen sollen, um ihre Rechte beim Einsatz von KI im betrieblichen Kontext aktiv wahrzunehmen. Dazu zählen eine Übersicht über die Informationsrechte und -pflichten aller Beteiligten, ein Musterantrag auf Erklärung im Fall KI-gestützter bzw algorithmischer Entscheidungen nach Art 15 DSGVO und Art 86 AI Act, eine Checkliste zur Überprüfung, ob es sich bei der infragestehenden Technologie um KI handelt, eine Fragensammlung für den Betriebsrat bei Einführung neuer technologischer Lösungen im Betrieb sowie ein Glossar zur Erklärung der wichtigsten Begriffe in diesem Kontext.

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	I
Hintergrund	II

I. Rechtliche Rahmenbedingungen	1
1. Kurzeinführung in relevante Rechtsakte	1
1.1. Arbeitsverfassungsgesetz	2
1.2. DSGVO	5
1.3. AI Act	14
1.4. Plattformarbeitsrichtlinie	20
2. Praktische Implementierung	23
2.1. Geltendmachung nachgelagerter Informationsrechte	23
2.2. Durchsetzung und Rechtsfolgen	24
3. Fazit: Synergien und Lücken	26
II. Anhänge	27
1. Fallbeispiele	27
2. Übersicht über Informationsrechte und -pflichten aller Beteiligten	32
3. Musterantrag auf Erklärung für betroffene Personen	34
4. KI-Checkliste	37
5. Prüfschema nachgelagerte Informationspflichten nach AI Act und DSGVO	40
6. Fragensammlung für den Betriebsrat	41

Glossar	49
Abbildungsverzeichnis	52
Tabellenverzeichnis	53

EINLEITUNG

Einleitung

Welche Informations- und Mitbestimmungsrechte haben Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretung in Bezug auf algorithmische und KI-Systeme? Welche Transparenzpflichten haben Arbeitgeber:innen? Verschiedene Rechtsakte decken diese Rechte und Pflichten ab, die sich zum Teil überschneiden, zum Teil Lücken hinterlassen, und oft sogar für Expert:innen schwer zu durchschauen sind.

Das Projekt AI Know will Abhilfe schaffen. Während sich der erste Teil an Fachleute richtet, soll diese Broschüre die Grundlagen vermitteln und vor allem praktische Unterstützung bei der Umsetzung und Rechtsdurchsetzung bieten.

Tabellarische Übersichten und Tipps ergänzen die **Kurzeinführung in die relevanten Rechtsakte** und unterstützen beim Verständnis der Rechte und Pflichten, die in Arbeitsverfassungsgesetz, DSGVO, AI Act und Plattformarbeitsrichtlinie enthalten sind. Konkrete Hinweise zur **praktischen Implementierung** und Durchsetzung ergänzen den ersten Teil.

Im zweiten Teil – dem Anhang – finden sich:

- **Fallbeispiele**, die illustrieren sollen, wann und wie diese Rechte zur Anwendung gelangen können.
- Eine **Übersicht aller Rechte und Pflichten** soll dabei helfen, einen Überblick aus Perspektive der jeweiligen Anwender-Gruppen zu gewinnen.
- Ein **Musterantrag auf Erklärung** richtet sich an alle, die Auskunft über algorithmische und KI-Entscheidungen erhalten und ihr Recht auf Erklärung auf Grundlage von Art 5 DSGVO und Art 86 AI Act wahrnehmen wollen. Die Verknüpfung der beiden Rechtsakte soll eine möglichst umfassende Auskunft ermöglichen.
- Die **KI-Checkliste** ermöglicht die Einordnung eines Systems, um festzustellen, ob der AI Act bzw. die daraus abgeleiteten Rechte und Pflichten anwendbar sind.
- Das **Prüfschema** bietet eine grafische Übersicht, die mit Blick auf die Überschneidungen und unterschiedlichen Anwendungsbereiche von AI Act und DSGVO helfen soll festzustellen, wann eine algorithmische bzw. KI-gestützte Entscheidung vorliegt.
- Eine umfangreiche **Fragensammlung** hilft dem Betriebsrat, die richtigen Fragen zu stellen und Informationen zu algorithmischen und KI-Systemen zu erhalten. Sie ist auch eine gute Grundlage für Datenschutzbeauftragte, AI Stewards und Compliance-Beauftragte beim Risikomanagement.

HINTERGRUND

PROJEKT „AI KNOW“: INFORMATION UND MITBESTIMMUNG BEI KI-BASIERTEN ENTSCHEIDUNGEN

Das Projekt „AI KNOW“ wurde vom **Research Institute – Digital Human Rights Center** im Auftrag der **Arbeiterkammer Wien** von **Juli bis Dezember 2025** durchgeführt. Ziel war es, die Informationsrechte und Mitbestimmungsmechanismen von Arbeitnehmer:innen und dem Betriebsrat beim Einsatz von KI in betrieblichen Entscheidungsprozessen zu analysieren und praktische Richtlinien für den Umgang mit diesen Rechten zu entwickeln.

Die Ergebnisse umfassen sowohl eine theoretische Analyse der rechtlichen und praktischen Herausforderungen (Theoretischer Bericht)¹ als auch praxisorientierte Empfehlungen zur Umsetzung von Informationspflichten und Mitbestimmungsrechten (Praktische Broschüre).

Diese Broschüre mit Musterschreiben, Übersichtstabellen und Checklisten soll den Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben erleichtern. Das Projekt wurde durch den Austausch mit **Arbeitnehmer:innenvertretungen** und anderen **Stakeholdern** unterstützt, um praxisnahe und fundierte Lösungen zu entwickeln, welche die Balance zwischen technologischer Innovation und den Rechten von Beschäftigten gewährleisten.

¹ Madeleine Müller / Georg Fröwis / Jan Hospes / Philipp Poindl / Heidi Scheichenbauer, „AI KNOW“ - Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext, Theoretischer Bericht (AK Wien, 2026).

I. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN²

1. KURZEINFÜHRUNG IN RELEVANTE RECHTSAKTE

Der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz (KI)** in der Arbeitswelt nimmt stetig zu und durchdringt heute nahezu alle Bereiche betrieblicher Organisation. So werden KI-Systeme mittlerweile in Bewerbungs- und Auswahlverfahren, in der Personalverwaltung, in der Dienstplanung sowie in der Buchhaltung und Produktivitätssteuerung eingesetzt, wodurch sie zu einem zentralen Element moderner Arbeitsprozesse geworden sind. Diese Entwicklung steht für eine fortschreitende Automatisierung, die tiefgreifende Auswirkungen auf die Organisation von Arbeit, auf **individuelle Rechte der Arbeitnehmer:innen sowie auf kollektive Mitbestimmungsmechanismen** hat. Besonders relevant sind dabei **KI-gestützte Entscheidungsprozesse**, die unmittelbare Folgen für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben (bspw. „algorithmisches Management“ zur Koordination von Beschäftigten³), etwa bei der Vergabe von Leistungsprämien, der automatisierten Beurteilung von Weiterbildungsbedarf, der Aufgabenzuteilung, der Routenplanung oder der Leistungsbeurteilung.

Dieser technologische Fortschritt verspricht zwar langfristig **erhebliche Potenziale**, etwa im Hinblick auf Effizienzsteigerung, eine Reduktion administrativer Aufgaben und die Optimierung von Personalentscheidungen, er bringt jedoch **zugleich erhebliche Risiken** mit sich, die sich in möglichen Beeinträchtigungen von Persönlichkeitsrechten, datenschutzrechtlichen Bedenken, Diskriminierungsgefahren, psychischen Belastungen durch digitale Überwachung sowie in undurchsichtigen algorithmischen Prozessen äußern können. Daher gewinnen **Fragen nach Transparenz, Information und Mitbestimmung beim Einsatz von KI in automatisierten Entscheidungsprozessen zunehmend an Bedeutung**. Denn die Möglichkeit, automatisierte und KI-gestützte Prozesse zu verstehen und überprüfen zu können, ist eine zentrale Voraussetzung für individuellen sowie kollektiven Rechtsschutz und bildet die Grundlage für eine faire und rechtskonforme Gestaltung der digitalen Arbeitswelt.

Die bestehenden Gesetze stehen vor der Aufgabe, technologische Fortschritte verständlich zu integrieren und passend zu regulieren.

- Die **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** betont die individuellen Informations- und Auskunftsrechte der betroffenen Personen bei der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten.
- Das **Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)** konzentriert sich hingegen auf die kollektiven Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.⁴
- Zusätzlich führt die neue **EU KI-Verordnung (AI Act)** spezielle Transparenz- und Erläuterungspflichten für KI-Systeme ein, insbesondere für Hochrisiko-Anwendungen im Arbeitsumfeld.

² Dieser Abschnitt bildet eine Zusammenfassung des Theoretischen Berichts.

³ Zur Definition des algorithmischen Managements vgl. das Glossar in Abschnitt 8. MWN *Christl*, Algorithmisches Management via Smartphone – Digitale Steuerung und Kontrolle von Beschäftigten im Außendienst – von technischer Wartung bis mobile Pflege (2025), https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_Algorithmisches_Management.pdf (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025), 13.

⁴ Der Begriff „Betriebsrat“ bezieht sich hier auf das rechtliche Organ und nicht auf die einzelnen Personen, die diesem angehören, weshalb der Begriff auch seiner rechtlichen Definition entsprechend im generischen Maskulinum gebraucht wird.

- Die **Plattformarbeitsrichtlinie (PlattformarbeitsRL)** stärkt den Schutz von Plattformbeschäftigten und ihren Vertretungen gegenüber Plattformbetreibern.

Diese verschiedenen Regelungsebenen überschneiden und ergänzen sich teils, weisen jedoch auch Lücken auf, weshalb eine systematische Analyse ihrer Schnittstellen unerlässlich ist.

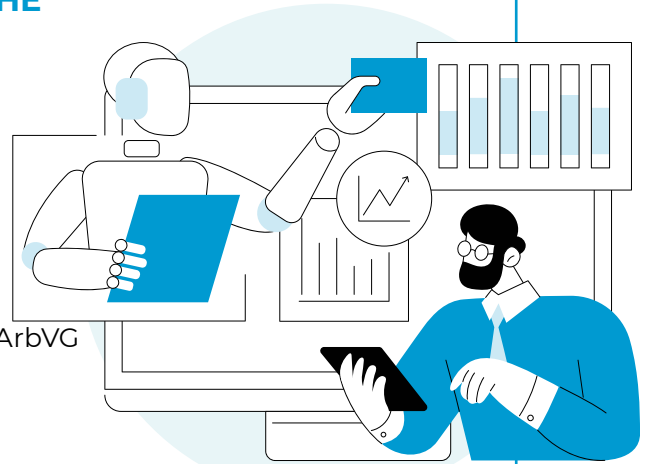
1.1. ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ

Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wird die **Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat** geregelt. Letzterem kommt dabei eine besondere Rolle für den **Schutz von Arbeitnehmer:innen, für Mitbestimmung und Information** zu. Der Betriebsrat verfügt über eine allgemeine Befugnis, die Einhaltung von gesetzlichen, kollektivvertraglichen Regelungen sowie der Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber zu überwachen. Das ArbVG enthält Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen. Vorgesehen sind Auskunftspflichten des Betriebsinhabers, die sich auf wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche und kulturelle Interessen von Arbeitnehmer:innen beziehen. Dieser wird dazu verpflichtet, Auskunft über die Arten von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer:innen zu geben, die er automationsunterstützt aufzeichnet, bzw. welche Verarbeitungen und Übermittlungen vorgesehen sind. Weiters sind spezifische Beratungsrechte vorgesehen, die eine aktive Mitwirkung des Betriebsrates ermöglichen. Die Einführung von neuen Technologien fällt darunter. Berührt die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer:innen die Menschenwürde, ist sogar eine Zustimmungspflicht vorgesehen. Das ArbVG bietet einen starken kollektiven Rechtsschutz und ist deshalb in vielen Fällen ein zentraler Bezugspunkt für die Informationsrechte des Betriebsrats. Individuelle Rechte wären hingegen aus DSGVO, dem AI Act und der Plattformarbeitsrichtlinie abzuleiten.

Neben dem ArbVG ist der Arbeitgeber aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) verpflichtet, über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ausreichend zu informieren und über Sicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend zu unterweisen.

WELCHE RECHTE HAT DER BETRIEBSRAT NACH ARBVG IN BEZUG AUF TECHNISCHE SYSTEME?⁵

- **Überwachungs- und Interventionsrecht:** §§ 89 und 90 ArbVG
- **Auskunftsrecht:** § 91 Abs 1 ArbVG
- **Information:** § 91 Abs 2 ArbVG
- **Anhörung und Beratung:** § 92a Abs 1 Satz 2 Z 1 ArbVG
- **Zustimmungspflicht:** §§ 96, 96a und 97 ArbVG



⁵ Siehe dazu auch *Fülöp*, KI IM ARBEITSKONTEXT: INFORMATION, TRANSPARENZ & MITBESTIMMUNG, AK Wien, Büro für digitale Agenden, 2025, <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/stellungnahmen/AK-Info-KI-Information.pdf> (zuletzt abgerufen 4. 12. 2025).

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
§§ 89, 90 ArbVG	Überwachung und Intervention	Wenn Maßnahmen gesetzt werden	Art und Umfang von Kontrollmaßnahmen	Wenige Voraussetzungen, da allgemein ausgestaltet	Betriebsrat
§ 91 Abs 1 ArbVG	Informationsrecht des Betriebsrates	Wenn entsprechende Angelegenheiten berührt sind	Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen des Betriebes berühren	Es sind die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen berührt	Betriebsrat
§ 91 Abs 2 ArbVG	Informationsrecht des Betriebsrates	Bei Verarbeitungen personenbezogener Daten	Grundlagen für Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten	Einsicht in Daten von Arbeitnehmer:innen nur mit deren Zustimmung	Betriebsrat
§ 92	Mitwirkungsrecht Betriebsrat	Wenn entsprechende Angelegenheiten berührt sind	Mitwirkung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht	Allgemeines Beratungsrecht in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht	Betriebsrat
§ 92a ArbVG	Mitwirkungsrecht beim Arbeitsschutz	Bereits bei Planung neuer Technologien	Frühzeitige Information/Anhörung des Betriebsrats bei Planung neuer Technologien mit Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen	Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes	Betriebsrat
§ 96 ArbVG	Zustimmung des Betriebsrates	Bei Einführung von Systemen	Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer:innen	Maßnahmen müssen die Menschenwürde berühren	Betriebsrat
§ 96a ArbVG	Ersetzbare Zustimmung des Betriebsrates	Bei Einführung von Systemen	Zustimmung bezieht sich auf Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten bzw. Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmer:innen	Daten die über allgemeine Angaben zur Person bzw. fachliche Voraussetzungen hinausgehen bzw. nicht durch betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind	Zustimmung kann durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden
§ 97 Abs 1 Z1 und Z6 ArbVG	Betriebsvereinbarungen für allgemeine Ordnungsvorschriften und Maßnahmen zur Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln	Werden entsprechende Vereinbarungen nicht geschlossen, kann auf Antrag Schlichtungsstelle entscheiden	Jene Informationen, die für die Betriebsvereinbarungen notwendig sind	Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln bzw. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln	Betriebsrat

Tabelle 1: Rechte Betriebsrat nach ArbVG in Bezug auf technische Systeme

1.2. DSGVO

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist eine europäische Verordnung, die seit dem 25. Mai 2018 anwendbar ist und die Nachfolgerin der Datenschutz-Richtlinie (EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG) darstellt. Die DSGVO enthält Regelungen zum **Schutz natürlicher Personen (nach der DSGVO „Betroffene“) bei der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten** und soll zudem auch den freien Verkehr solcher Daten innerhalb der EU sicherstellen. Dabei gilt die DSGVO für jede (teil)automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten und kann ebenso manuelle Verarbeitungstätigkeiten umfassen, wenn diese Verarbeitungstätigkeiten Teil eines organisierten Systems (z. B. eines versperrten Schanks mit sortierten Ordnern mit handschriftlichen Aufzeichnungen) sind. Der Einsatz von KI oder algorithmischen Systemen geht häufig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten einher, besonders bei automatisierten Entscheidungsprozessen. Daher ist die DSGVO besonders wichtig, da sie den umfassendsten Schutz für die individuellen Rechte der Betroffenen bietet.

Im Gegensatz zum AI Act ist die DSGVO technologieneutral. Das bedeutet, dass es für ihre Anwendbarkeit egal ist, ob KI oder andere algorithmische Systeme verwendet werden. Sie schützt natürliche Personen (Menschen), deren Daten verarbeitet werden. So sind etwa Namen, Adressen, Geburtsdaten, E-Mail-Adressen, Telefonnummern, Gesundheitsdaten, aber auch Online-Kennungen vom Schutzbereich der DSGVO umfasst. Anwendbar ist sie somit auch auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmer:innen oder Bewerber:innen. Sie legt fest, wie solche Daten von den sogenannten „Verantwortlichen“ verarbeitet werden dürfen. Verantwortliche sind nach der DSGVO natürliche oder juristische Personen oder selbständige Einrichtungen, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheiden, also über das „Ob“ und „Wie“ von Datenverarbeitungen.

Im Arbeitskontext werden dabei Arbeitgeber in der Regel im datenschutzrechtlichen Sinne Verantwortliche sein und müssen dabei die Einhaltung der folgenden datenschutzrechtlichen Prinzipien sicherstellen:

- **Rechtmäßigkeit und Transparenz**, d. h. Daten dürfen nur auf rechtlicher Grundlage und unter Wahrung der Transparenzvorschriften der DSGVO verarbeitet werden.
- Sie müssen die **Zweckbindung** sicherstellen, d. h. die Nutzung darf nur für festgelegte, legitime Zwecke erfolgen.
- Sie müssen zudem den Grundsatz der **Datenminimierung** einhalten und es dürfen nur notwendige Daten verarbeitet werden.
- Zudem müssen sie die Grundsätze der **Datenrichtigkeit** (die Daten müssen korrigiert werden, wenn sie sich als unrichtig herausstellen) und der **Speicherbegrenzung** (Löschung nach Wegfall des Verarbeitungszweckes) sicherstellen.
- Auch ist auf einen ausreichenden Schutz durch technische und organisatorische Maßnahmen zu achten, um die **Integrität und Vertraulichkeit** zu wahren.
- Die Verantwortlichen trifft darüber hinaus die **Rechenschaftspflicht**, d. h. sie müssen die Einhaltung des Datenschutzrechts bei einer Prüfung durch die Aufsichtsbehörde jederzeit nachweisen können.

Die Vorschriften der DSGVO gelten weitgehend unterschiedslos für alle Verarbeitungstätigkeiten. So haben verantwortliche Arbeitgeber die Arbeitnehmer:innen oder Bewerber:innen grundsätzlich vorab (im Zeitpunkt der Erhebung der Daten bei ihnen oder,

wenn die Daten nicht bei ihnen erhoben werden, spätestens binnen 1 Monats) über die geplanten Verarbeitungstätigkeiten **zu informieren**.

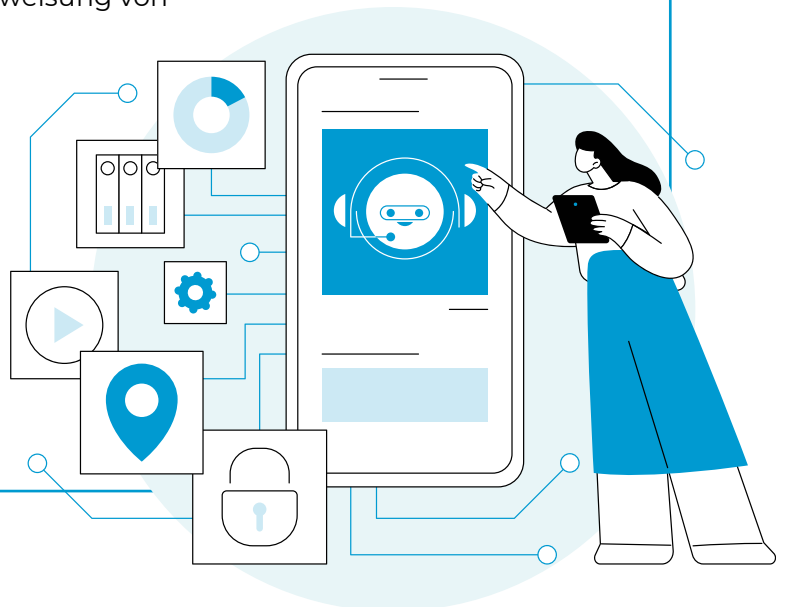
Werden bereits personenbezogene Daten verarbeitet, kommt den Betroffenen zudem das Recht auf Auskunft zu und sie können vom Arbeitgeber jederzeit eine **Auskunft nach Art 15 DSGVO** über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und sonstige Informationen verlangen. Darüber hinaus verbietet die DSGVO nach Art 22 grundsätzlich automatisierte Entscheidungen im Einzelfall, einschließlich Profiling, sofern sie rechtliche Auswirkungen auf die betroffenen Personen haben oder diese sonst ähnlich erheblich beeinträchtigen (wie etwa wie die automatische Ablehnung im Online-Einstellungsverfahren ohne jegliches menschliche Eingreifen). Derartige Entscheidungen sind nur zulässig, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (siehe Näheres im Infokästchen unten). Dann hat der Verantwortliche allerdings strenge Anforderungen einzuhalten (z. B. Maßnahmen zu setzen, um die Rechte, Freiheiten und Interessen der Betroffenen zu wahren) und den betroffenen Personen die Ausübung ihrer Rechte auf menschliches Eingreifen, Darlegung des eigenen Standpunkts und Anfechtung der Entscheidung zu ermöglichen.

Auch wenn die DSGVO technologieneutral formuliert ist und keine eigenen Informationspflichten für den Einsatz von KI-Systemen kennt, bestehen somit im Fall von automatisierten Entscheidungsfindungen erhöhte Transparenzanforderungen nach Art 13, Art 14 und Art 15 und ggf. nach Art 35 Abs 9 DSGVO.

GUT ZU WISSEN

Im **Arbeitskontext** können in vielen Bereichen **automatisierte Entscheidungen** getroffen werden, z. B.

- Online-Einstellungsverfahren (CV-Screening, KI-gestütztes Bewerber:innenranking, automatisierte Background-Checks),
- automatisierte Dienstplan-Tools (Zuweisung von Schichten, Urlaubsplanung),
- automatisierte Leistungs- und Produktivitätsbeurteilungen (Tracking Software, KI-Analysen von Arbeitsleistungen),
- Vergütungs- und Bonussysteme (automatisierte Leistungsmetriken), die ohne echtes menschliches Eingreifen erfolgen.



Sofern eine automatisierte Entscheidungsfindung erfolgt, ist sie nur bei Vorliegen einer der folgenden Bedingungen zulässig, nämlich

- wenn die Verarbeitungstätigkeiten für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich sind (beispielsweise wenn der Arbeitsvertrag bestimmte automatische Zuordnungen ausdrücklich vorsieht, etwa Schichtvergaben nach objektiven Regeln),
- es eigene Rechtsvorschriften gibt, die diese Verarbeitungstätigkeiten erlauben,
- oder sie mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person erfolgen.

In solchen Fällen ist **in der Regel eine Betriebsvereinbarung abzuschließen**, Betroffene sind über das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung zu informieren, und es müssen ihnen aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung zur Verfügung gestellt werden.

Unter der involvierten Logik versteht man Informationen über die Eingangsvariablen, die Gewichtung von Merkmalen, den Mechanismus, die Gründe für das Ergebnis, Entscheidungskriterien sowie kontrafaktische Erklärungen (Erklärungen darüber, inwieweit andere Faktoren zu einem anderen Ergebnis geführt hätten). Komplexe mathematische Formeln oder der algorithmische Code selbst müssen nicht beauskunftet werden, zumal letzterer auch als Geschäftsgeheimnis geschützt sein kann. Pauschale Auskunftsverweigerungen unter Berufung auf Geschäfts- oder Berufsgeheimnisse sind allerdings nicht zulässig. Diese Informationen sind den Betroffenen im Rahmen der Erfüllung der Informationspflichten nach Art 13 und 14 DSGVO, sowie im Rahmen des Auskunftsrechts nach Art 15 zu erteilen.

KI- oder scoringbasierte Bewerbungstools erfordern die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung, wenn es zu einer systematischen und umfassenden Bewertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen kommt, die sich auf eine automatisierte Verarbeitung einschließlich Profiling gründet und die ihrerseits als Grundlage für Entscheidungen dient, die Rechtswirkung gegenüber natürlichen Personen entfalten oder diese in ähnlich erheblicher Weise beeinträchtigen. Ebenso verhält es sich mit Schichtzuweisungs-Tools, die zu einer Folgenabschätzungspflicht führen können, wenn eine umfangreiche Verarbeitung von besonderen Datenkategorien vorliegt.

Sofern vom Verantwortlichen eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist, müssen diese in der Regel den Standpunkt der betroffenen Personen oder ihrer Vertretung zu der beabsichtigten Verarbeitung einholen und sie entsprechend vorab über die geplanten Verarbeitungstätigkeiten informieren. Diesbezüglich sollten Arbeitgeber mit den betrieblichen oder überbetrieblichen Interessenvertretungen Kontakt aufnehmen.

Die Abgrenzung, wann eine bloße Entscheidungsunterstützung und wann eine automatisierte Entscheidungsfindung vorliegt, kann herausfordernd sein. Die menschliche Intervention bzw. Letztentscheidung darf dennoch nicht nur pro forma erfolgen, das hat die Rechtsprechung des EuGH bestätigt.

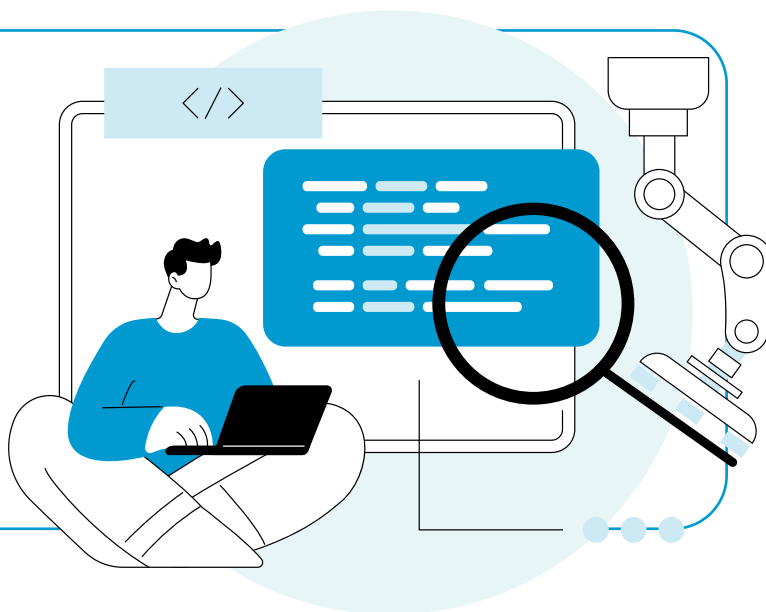
Für das Vorliegen einer Art 22 DSGVO-Konstellation sprechen folgende Kriterien:

- Entscheidung erfolgt vollautomatisiert.
- Menschliche Kontrolle ist nicht vorgesehen oder ist rein symbolisch.
- Entscheidungen erfolgen im Hintergrund ohne manuelle Prüfung.



TIPP

Schauen Sie sich den „Musterantrag auf Erklärung für betroffene Personen“ im Anhang an. Diese kann Sie bei der Einforderung Ihres Rechts auf Erklärung unterstützen.



Die folgende Tabelle stellt die Informationspflichten und Rechte von betroffenen Personen bezüglich der automatisierten Entscheidungsfindung (ADM) und des Profilings gemäß den Artikeln 13, 14, 15, 22 und 35 Abs 9 DSGVO dar:

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
Art 13 DSGVO (Informationspflicht bei Datenerhebung bei Betroffenen)	Der Verantwortliche muss der betroffenen Person zum Zeitpunkt der Erhebung von Daten bestimmte Informationen bereitstellen.	Die Information muss zum Zeitpunkt der Erhebung der personenbezogenen Daten bereitgestellt werden.	Existenz von ADM und Profiling: Die Existenz einer automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich Profiling (gemäß Art 22 Abs 1 und 4). Logik und Auswirkungen: Es sind aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik mitzuteilen. Ebenfalls darzulegen sind die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen derartiger Verarbeitungsvorgänge für die betroffene Person. Die Informationen müssen prägnant, transparent, verständlich und in klarer, einfacher Sprache gegeben werden. Die Information soll sicherstellen, dass die betroffene Person über die Risiken, Regeln, Schutzmaßnahmen und Rechte im Zusammenhang mit der Verarbeitung informiert wird und ihre Rechte ausüben kann.	Die personenbezogenen Daten werden direkt bei der betroffenen Person erhoben. Die Pflicht entfällt, soweit die betroffene Person die Informationen bereits besitzt.	Das Recht kann durch die betroffene natürliche Person ausgeübt werden. Der Verantwortliche muss die Ausübung der Rechte erleichtern und Beschwerden unverzüglich (spätestens innerhalb eines Monats) beantworten. Allgemeine Durchsetzung: Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Art 77). Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsbehelf (Art 79).

Tabelle 2: Informationspflichten und Rechte von betroffenen Personen bezüglich automatisierten Entscheidungsfindung (ADM) und des Profilings

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
Art 14 DSGVO (Informationspflicht bei Nichterhebung bei Betroffenen)	Der Verantwortliche muss die betroffene Person mit den erforderlichen Informationen versorgen, wenn die Daten nicht bei ihr erhoben wurden.	Die Information muss erfolgen: 1. Innerhalb einer angemessenen Frist (spätestens innerhalb eines Monats) nach Erlangung der Daten. 2. Spätestens zum Zeitpunkt der ersten Kommunikation mit der betroffenen Person. 3. Spätestens bei der ersten Offenlegung an Dritte.	Existenz von ADM und Profiling: Die Existenz einer automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich Profiling (gemäß Art 22 Abs 1 und 4). Logik und Auswirkungen: Es sind aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik mitzuteilen. Ebenfalls darzulegen sind die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen derartiger Verarbeitungsvorgänge für die betroffene Person. Die Informationen müssen zur Gewährleistung einer fairen und transparenten Verarbeitung notwendig sein.	Die personenbezogenen Daten wurden nicht bei der betroffenen Person erhoben. Die Pflicht entfällt unter anderem, wenn: 1. Die Bereitstellung der Information unmöglich wäre oder einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde (insbesondere bei Archiv-, Forschungs- oder Statistikzwecken). 2. Die Daten einer gesetzlichen Geheimhaltungspflicht unterliegen. 3. Die betroffene Person die Informationen bereits besitzt.	Das Recht kann durch die betroffene natürliche Person ausgeübt werden. Allgemeine Durchsetzung: Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde.

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
Art 15 DSGVO (Auskunftsrecht der betroffenen Person)	Das Recht, vom Verantwortlichen eine Bestätigung zu erhalten, ob betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden, und gegebenenfalls Zugang zu diesen Daten sowie Informationen darüber zu erhalten.	Das Recht kann jederzeit geltend gemacht werden und sollte leicht und in angemessenen Abständen ausübbar sein. Der Verantwortliche muss die Information unverzüglich und spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags bereitstellen.	Existenz von ADM und Profiling: Die Existenz einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art 22 Abs 1 und 4. Logik und Folgen: Es sind aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik mitzuteilen, z. B. ■ Eingangsvariablen, ■ Gewichtung von Merkmalen, ■ Informationen über den Mechanismus, ■ Gründe für das Ergebnis, ■ Entscheidungskriterien, ■ kontrafaktische Erklärungen. Ebenfalls darzulegen sind die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen dieser Verarbeitungsvorgänge für die betroffene Person. Das Auskunftsrecht ermöglicht es, die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung zu überprüfen und die Logik hinter automatisierten Verarbeitungen besser zu verstehen.	Der Verantwortliche muss die Identität der Person, die Auskunft verlangt, mit allen zumutbaren Mitteln überprüfen, insbesondere bei Online-Diensten. Das Recht gilt nicht, wenn die Verarbeitung die Rechte und Freiheiten anderer beeinträchtigt (Art 15 Abs 4).	Die betroffene natürliche Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person oder gemeinnützige Organisation /Vereinigung kann das Recht ausüben. Durchsetzung durch Beschwerde oder gerichtlichen Rechtsbehelf.

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
Art 22 DSGVO (Automatisierte Einzel- entscheidung, einschließlich Profiling)	Verbotsnorm: Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung (einschließlich Profiling) beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die Rechtswirkung entfaltet oder sie erheblich beeinträchtigt. Von diesem Verbot gibt es Ausnahmen.	Das Recht steht zu, sobald eine ausschließlich automatisierte Entscheidung getroffen wird, die die betroffene Person erheblich betrifft oder Rechtswirkungen entfaltet.	Mindestanforderungen bei Ausnahme vom Verbot: Wenn die Entscheidung aufgrund eines Vertrags oder der ausdrücklichen Einwilligung zulässig ist (Abs 2a und 2c), muss der Verantwortliche geeignete Maßnahmen zum Schutz der Rechte und berechtigten Interessen treffen. Dazu gehören mindestens: Das Recht auf menschliches Eingreifen, das Recht auf Darlegung des eigenen Standpunkts und das Recht auf Anfechtung der Entscheidung. Der Verantwortliche sollte geeignete mathematische oder statistische Verfahren anwenden und technische/organisatorische Maßnahmen zur Minimierung des Fehlriskos und zur Vermeidung diskriminierender Auswirkungen implementieren.	Die Entscheidung muss ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhen (einschließlich Profiling). Die Entscheidung muss Rechtswirkung entfalten oder die Person ähnlich erheblich beeinträchtigen (z. B. automatische Ablehnung einer Bewerbung ohne menschliches Eingreifen). Ausnahmen (Abs 2): Das Verbot gilt <i>nicht</i> , wenn die Entscheidung notwendig ist (a) für den Abschluss/die Erfüllung eines Vertrags, (b) durch Unionrecht oder nationales Gesetz zulässig ist (mit geeigneten Schutzmaßnahmen), oder (c) auf ausdrücklicher Einwilligung beruht. Einschränkung besonderer Datenkategorien: Die Entscheidung darf nicht auf besonderen Kategorien personenbezogener Daten (Art 9 Abs 1) beruhen, außer Art 9 Abs 2 lit a oder g greifen und geeignete Schutzmaßnahmen sind vorhanden. Die Maßnahme sollte kein Kind betreffen.	Die betroffene natürliche Person kann die Entscheidung durchsetzen. Bei zulässiger automatisierter Entscheidung (Ausnahmen Art 22 Abs 2a und 2c) muss der Verantwortliche die Rechte auf menschliches Eingreifen, Standpunkt-Darlegung und Anfechtung gewährleisten. Allgemeine Durchsetzung: Recht auf Beschwerde und gerichtlicher Rechtsbehelf.

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
Art 35 Abs 9 DSGVO (DSFA und Ansichten der Betroffenen)	Der Verantwortliche muss, soweit angemessen, die Ansichten der betroffenen Personen oder ihrer Vertretung zur beabsichtigten Verarbeitung einholen.	Die Ansichten sind vor der Verarbeitung einzuholen, wenn eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) erforderlich ist. Eine DSFA ist insbesondere bei systematischer und umfassender Bewertung persönlicher Aspekte (Profiling) erforderlich, auf der Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung beruhen.	Ziel: Einholung der Ansichten der betroffenen Personen. Hintergrund: Die DSFA selbst muss eine systematische Beschreibung der geplanten Verarbeitung, eine Bewertung der Notwendigkeit/Verhältnismäßigkeit, eine Risikobewertung und die geplanten Abhilfemaßnahmen enthalten.	Eine DSFA ist erforderlich, wenn die Art der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen mit sich bringt. Die Einholung der Ansichten erfolgt „soweit angemessen“ und ohne Beeinträchtigung des Schutzes kommerzieller oder öffentlicher Interessen oder der Sicherheit der Verarbeitung.	Dies ist eine Pflicht des Verantwortlichen. Die Einhaltung wird durch den Datenschutz-beauftragten überwacht und kann von der Aufsichtsbehörde im Rahmen ihrer Untersuchungs- und Korrekturbefugnisse durchgesetzt werden.

1.3. AI ACT

ALLGEMEINES

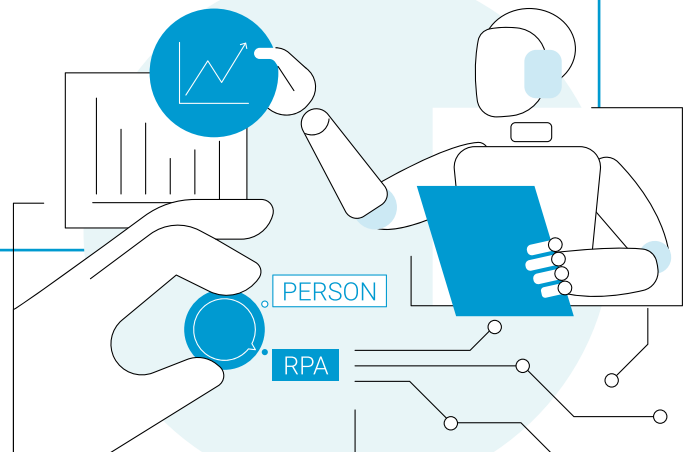
Die **EU KI-Verordnung (auch „AI Act“ genannt)** ist seit August 2024 in Kraft und regelt risikobasiert sowie sektorunabhängig die Entwicklung und den Einsatz von KI. Eigentlich als Produktsicherheitsrecht konzipiert, verfolgt der AI Act das Ziel, KI-Produkte einheitlichen Standards zu unterwerfen und die Einhaltung harmonisierter Qualitätskriterien sicherzustellen. Er enthält aber auch menschenrechtliche Bestimmungen, vor allem Betroffenenrechte, welche auch Arbeitnehmer:innen sowie dem Betriebsrat zugutekommen. Darüber hinaus legt der AI Act einen großen Fokus auf Transparenz, um damit seinem Ziel nachzukommen, vertrauenswürdige KI zu fördern, ein hohes Schutzniveau in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte zu gewährleisten und Betroffene vor schädlichen Auswirkungen von KI zu schützen (vgl. Art 1 AI Act).

Unter einem **„KI-System“** versteht der AI Act ein maschinengestütztes System, das (in gewissem Maß) autonom arbeitet, nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und aus Eingaben (Inputs) ableitet, wie Ausgaben (Outputs wie Vorhersagen, Empfehlungen, Entscheidungen) erzeugt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können (Art 3 Z 1 AI Act). Zentrales Kriterium ist hier die Ableitungsfähigkeit, während Anwendungen, die ausschließlich auf von Menschen vollständig vorgegebenen Regeln beruhen, nicht darunter fallen. Im Unterschied dazu knüpft beispielsweise die DSGVO nicht an einen konkreten KI-Begriff an, sondern gilt für alle Anwendungen, die personenbezogene Daten verarbeiten („technologische Neutralität“). Die Vorgaben des AI Act werden zeitlich gestaffelt, innerhalb von 36 Monaten nach seinem Inkrafttreten anwendbar.



TIPP

KI oder nicht KI? Werfen Sie einen Blick auf die Fallbeispiele im Anhang. Die KI-Checkliste (ebenfalls im Anhang) hilft Ihnen zu prüfen, ob ein System unter den KI-Begriff des AI Act fällt oder nicht.



DER „RISIKOBASIERTE ANSATZ“ DES AI ACT

Der AI Act untersagt in Art 5 bestimmte KI-Praktiken (**„verbotene Praktiken“**), da diese mit den Werten der EU unvereinbar sind und missbräuchlich sowie schädlich verwendet werden könnten. Für sogenannte **Hochrisiko-KI-Systeme**, von denen Risiken für die Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte natürlicher Personen ausgehen, sieht das Regelwerk umfangreiche Pflichten vor, beispielsweise Informationspflichten, Risikomanagement, menschliche Aufsicht und Dokumentationspflichten. **Transparenzpflichten** bestehen außerdem für Systeme, die mit Personen interagieren oder synthetische Inhalte erzeugen. Eine eigene Kategorie bilden **KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck (GPAI)**, die für ein breites Spektrum an Aufgaben eingesetzt werden können. Für diese bestehen ebenso Transparenzverpflichtungen sowie zusätzliche Pflichten, sofern sie erhebliche Risiken

bergen. Man spricht hier auch von der sog. **„Risikopyramide“**, wobei sich umso strengere Pflichten an den Einsatz und die Entwicklung einer KI-Anwendung knüpfen, je höher das Risiko ist, das von dieser ausgeht.

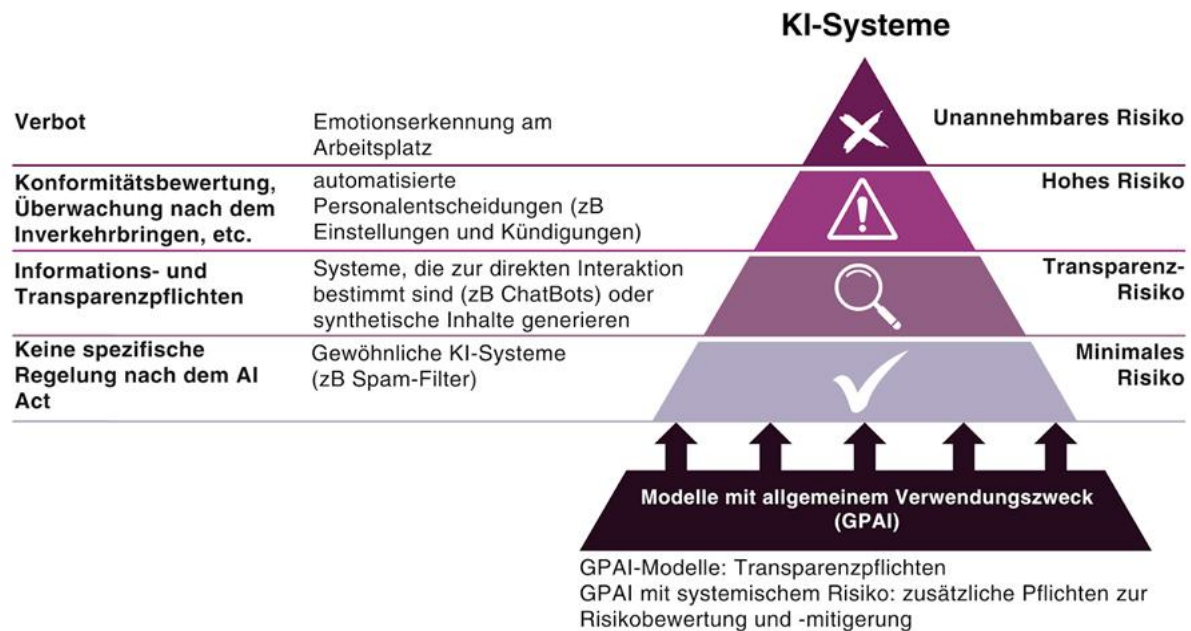


Abbildung 1: Risikopyramide nach dem AI Act, Quelle: © Research Institute nach der Vorlage der Risikopyramide des European Parliamentary Research Service (EPRS)⁶

Im Beschäftigtenkontext ist jede Risikostufe des AI Act relevant. So stellt etwa der Einsatz von Emotionserkennungs-KI am Arbeitsplatz eine verbotene Praktik nach Art 5 AI Act dar, beispielsweise der Einsatz von KI in Videokonferenzen, um Emotionen wie Wut, Langeweile oder Scham abzuleiten. Für den Einsatz von Chatbots im Onboarding-Prozess bestehen bestimmte Transparenzpflichten (vgl. Art 50 AI Act), während gewöhnliche Spamfilter überhaupt nicht in den Anwendungsbereich des AI Act fallen. Die größte Regelungsdichte besteht für Hochrisiko-KI-Systeme, wobei zwei Möglichkeiten bestehen, wie ein System in den Hochrisiko-KI-Bereich fallen kann:

- Erstens als sogenanntes **„eingebettetes KI-System“**, wenn es ein in Anhang III AI Act genanntes Produkt bzw. einen Sicherheitsbauteil eines solchen Produkts darstellt. Darunter fallen etwa Maschinen, die KI-unterstützt operieren, und beispielsweise in Lagerhallen, Logistikzentren oder Fabriken eingesetzt werden, z. B. Palettierroboter oder Staplerroboter (vgl. Art 6 Abs 1 iVm Anhang I AI Act).
- Der AI Act kennt zweitens sogenannte **„eigenständige KI-Systeme“**, worunter jene Anwendungen und Einsatzbereiche von KI fallen, die in Anhang III gelistet sind. Für den Beschäftigtenkontext sind hier KI-Systeme relevant, die den Zugang zu betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen oder Lehrlingsausbildung regeln, die in Recruitingverfahren zur Filterung und Priorisierung von Bewerbungen eingesetzt werden, die in Entscheidungsprozessen gegenüber Beschäftigten Verwendung finden oder deren Outputs (z. B. Empfehlungen, Entscheidungen, Bewertungen etc.) Auswirkungen auf die Bedingungen

⁶ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI\(2021\)698792_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI(2021)698792_EN.pdf) (zuletzt abgerufen am 30. 10. 2025).

des Arbeitsverhältnisses haben ("algorithmisches Management"). Hier ist also ein breiter Einsatzbereich von KI umfasst, vom KI-basierten Bewerbungsverfahren über Leistungsbeurteilungssysteme, Dienstplanerstellungstools und automatisierte Prämienberechnungen bis hin zur KI-gestützten Kündigung (vgl. Art 6 Abs 2 iVm Anhang III AI Act).

Ausnahmen vom Hochrisiko-KI-Bereich bestehen, wenn das System das Ergebnis einer Entscheidungsfindung nicht wesentlich beeinflusst, beispielsweise weil es nur eng gefasste Aufgaben durchführt, eine zuvor abgeschlossene menschliche Tätigkeit verbessert, Entscheidungsmuster und Abweichungen davon erfasst oder ihm lediglich vorbereitende Aufgaben obliegen (vgl. Art 6 Abs 3 AI Act). Nimmt das System ein Profiling vor, also die Bewertung von bestimmten persönlichen Aspekten einer Person, um daraus deren künftiges Verhalten, Arbeitsleistung, Interessen oder Vorlieben abzuleiten, gilt es jedenfalls als hochriskant.

DER ARBEITGEBER IM AI ACT

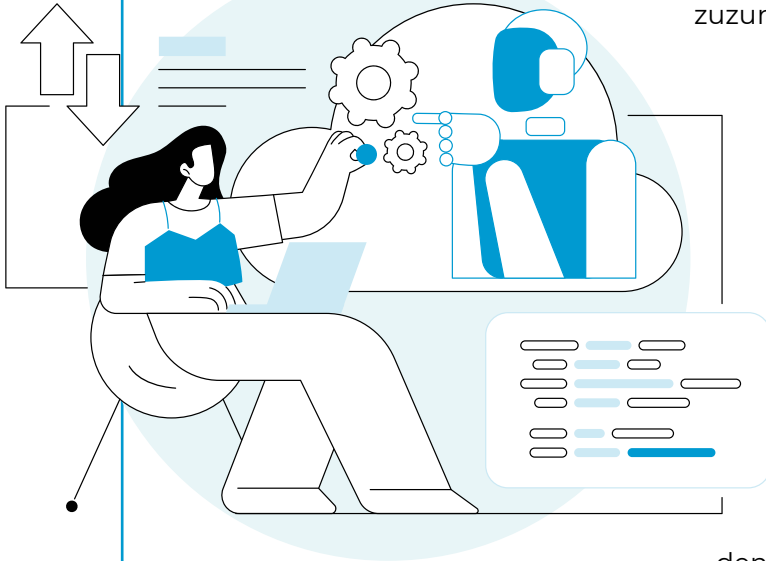
Je nach eingesetztem KI-System und Kontext enthält der AI Act verschiedene Informationsrechte für Arbeitnehmer:innen und Betriebsrat bzw. Erläuterungspflichten des Arbeitgebers, wodurch mehr Transparenz in KI-gestützte Entscheidungsprozesse gebracht und die Rechte von Betroffenen gestärkt werden sollen. Welche konkreten Pflichten den Arbeitgeber letztendlich treffen, hängt davon ab, welche Rolle ihm nach dem AI Act zukommt. Dabei unterscheidet der AI Act im Wesentlichen zwischen den zwei folgenden Rollen:

- **Anbieter:** Darunter ist jede Person oder Einrichtung zu verstehen, die ein KI-System oder GPAI-Modell entwickelt oder entwickeln lässt und es unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Verkehr bringt oder das KI-System unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Betrieb nimmt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich (Art 3 Z 3 AI Act).
- **Betreiber:** bezeichnet eine Person oder Einrichtung, die ein KI-System in eigener Verantwortung zu beruflichen Zwecken verwendet (Art 3 Z 4 AI Act).

Wenn nun der Arbeitgeber ein KI-System zukaufte und es unverändert einsetzt, dann agiert er als Betreiber. Entwickelt er selbst ein System und betreibt er es in seinem Namen, dann ist er als Anbieter zu klassifizieren. Unter gewissen Umständen ist es auch möglich, im Hochrisiko-KI-Bereich vom Betreiber zum Anbieter zu werden. Damit diese sogenannte "Anbieterfiktion" greift, muss der Arbeitgeber ein bereits in Verkehr gebrachtes System entweder mit seinem Namen versehen, das System wesentlich modifizieren oder ein ursprünglich nicht als Hochrisiko-KI eingestuftes System derart verändern, dass es zu einem solchen wird (siehe Näheres in Art 25 AI Act). In den meisten Fällen wird es sich bei dem Arbeitgeber jedoch um den Betreiber handeln, gegen den die meisten Informationsrechte durchzusetzen sind.

i GUT ZU WISSEN

Werden Arbeitnehmer:innen durch den AI Act direkt verpflichtet? Betreiber ist grundsätzlich die Einrichtung bzw. das Unternehmen. Verantwortlich ist somit nicht die konkrete natürliche Person, die das System bedient (bspw. eine Mitarbeiterin), sondern jene entscheidungsbefugte Person, deren Handlungen der jeweiligen Organisation zuzurechnen sind.



Schwierige Abgrenzungsfragen stellen sich allerdings beim Einsatz von KI durch Beschäftigte ohne ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers. In diesen Fällen ist wohl darauf abzustellen, ob die Mitarbeitenden das KI-System im Rahmen einer ihnen zugewiesenen Aufgabe mit zumindest stillschweigender Zustimmung oder Duldung des Arbeitgebers einsetzen. Ist dies zu bejahen, erfolgt die Zurechnung an den Arbeitgeber. Handeln die Beschäftigten jedoch entgegen den Weisungen des Arbeitgebers, wird diese Zurechnungsgrenze überschritten.

KONKRETE INFORMATIONS- UND MITWIRKUNGSRECHTE

Der AI Act enthält einerseits vorgelagerte Informationspflichten. Nach Art 26 Abs 7 sind Arbeitnehmer:innen und der Betriebsrat über den Einsatz von Hochrisiko-KI zu informieren. Art 26 Abs 11 enthält die Pflicht, betroffene Arbeitnehmer:innen darauf hinzuweisen, dass sie Hochrisiko-KI-Entscheidungen unterliegen. Ein nachgelagertes Recht enthält Art 86 AI Act: Bei Entscheidungen, die mittels Hochrisiko-KI getroffen werden, besteht ein Recht auf eine klare und aussagekräftige Erläuterung der wesentlichen Elemente der Entscheidung sowie der Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess. Dieses Recht ist als Betroffenenrecht direkt gegenüber dem Betreiber des KI-Systems aktiv geltend zu machen. Der Betreiber muss gemäß Art 26 Abs 11 vorab informieren, dass dieses Recht besteht.

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
Art 5 Abs 1 lit f	Verbot KI-basierter Emotionserkennung am Arbeitsplatz	Verbotsnorm; besteht immer	Unterlassung, keine Informations-Rechte	Emotions- erkennungs-KI iSd Art 3 Abs 39 AI Act am Arbeitsplatz, keine Ausnahme	Beschwerde bei Marktüberwachungs- behörde bei vermutetem Verstoß, steht jedermann offen (Art 85)
Art 26 Abs 7	Vorab Information über den Einsatz von Hochrisiko-KI am Arbeitsplatz an AN und BR	Vor der Inbetriebnahme oder Verwendung des KI-Systems am Arbeitsplatz	Enthält mindestens Informationen über den beabsichtigten KI-Einsatz, idealerweise auch Hinweise auf die Funktion und Zweck des KI-Einsatzes	Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Art 6 iVm Anhang I+III	Antragslos vom Betreiber zu befolgen, Beschwerde bei der Marktüberwachungs- behörde (Art 85) bei vermutetem Verstoß
Art 26 Abs 11	Vorab Information über den Einsatz von Hochrisiko-KI in Entscheidungs- prozessen an betroffene Personen	Bei KI-Einsatz, vor bzw. spätestens bei Entschei- dungsfindung, steht betroffenen Personen zu	Enthält Informationen über den KI- Einsatz, den Entscheidungsprozess, die Zweckbestimmung und die Art der getroffenen Entscheidung, vorab Information über das Recht auf Erklärung nach Art 86	Eigenständiges Hochrisiko-KI-System gemäß Art 6 Abs 2 iVm Anhang III	Antragslos vom Betreiber zu befolgen, Beschwerde bei der Marktüberwachungs- behörde (Art 85) bei vermutetem Verstoß
Art 50 Abs 1 und 2	Transparenz- und Kennzeichnungs- pflichten	Bei Interaktion mit bzw. Einsatz von derartigen KI- Systemen	Hinweis, dass mit einer KI und nicht mit einem echten Menschen interagiert wird; Kennzeichnung von synthetischen Inhalten in maschinenlesbarem Format	KI-Systeme, die synthetische Inhalte (Text, Bild, Ton etc.) generieren; KI-Systeme, die mit Menschen interagieren	Antragslos vom Anbieter zu befolgen, Beschwerde bei der Marktüberwachungs- behörde (Art 85) bei vermutetem Verstoß
Art 50 Abs 3 und 4	Transparenz- und Kennzeichnungs- pflichten	Bei Einsatz von derartigen KI- Systemen	Information über den Einsatz von Systemen zur biometrischen Kategorisierung, Kennzeichnung von Deepfakes und Inhalten, die von öffentlichem Interesse sind, als KI- generiert	KI-Systeme, die synthetische Inhalte (Text, Bild, Ton etc.) generieren; Systeme zur biometrischen Kategorisierung	Antragslos vom Betreiber zu befolgen, Beschwerde bei der Marktüberwachungs- behörde (Art 85) bei vermutetem Verstoß
Art 86	Recht auf klare und aussagekräftige Erklärung über Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess	Bei Entscheidung mit rechtlicher Wirkung oder ähnlich erheblicher	Präzise, nachvollziehbare, verständliche, vollständige, nicht zu technische Erklärung für den konkreten Einzelfall über:	Hochrisiko-KI aus Anhang III (mit Ausnahme der kritischen Infrastruktur in Punkt 2),	Von betroffener Person gegenüber dem Betreiber formlos geltend zu machen; Beschwerde bei der

Recht	Norminhalt	Wann steht es zu?	Welche Informationen?	Voraussetzungen	Geltendmachung
	und wichtigste Elemente der Entscheidung	Beeinträchtigung der Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte der betroffenen Person	■ Einflusskriterien, ■ Vor-Entscheidungen, ■ Eingabedaten, ■ kontrafaktische Erklärungen, ■ Gewichtung der Parameter, ■ Auswirkungen der Entscheidung, ■ Verarbeitungslogik, ■ Funktion, Beitrag, Maßgeblichkeit und Zweck des KI-Systems ■ sowie menschliche Beteiligung an der Entscheidung	Entscheidung des Betreibers auf Grundlage der Ausgabe des KI-Systems	Marktüberwachungsbehörde (Art 85) bei vermutetem Verstoß

Tabelle 3: Konkrete Informations- und Mitwirkungsrechte

1.4. PLATTFORMARBEITSRICHTLINIE

Die Plattformarbeitsrichtlinie (RL 2024/2831), die bis 2. Dezember 2026 in nationales Recht umzusetzen ist, bildet einen wichtigen Baustein im Gefüge für den Schutz im Arbeitsrecht, insbesondere in Zusammenhang mit personenbezogenen Daten und dem Recht auf Information. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsstatus gilt die Plattformarbeitsrichtlinie für **Personen, die Arbeit erbringen, die über digitale Plattformen organisiert** wird. Ein zentraler Punkt ist die widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses, das Scheinselbständigkeit vorbeugen soll und mit dem Ziel der Verbesserung von Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, zusammenhängt.

Ein wichtiges Ziel betrifft den **besseren Schutz von personenbezogenen Daten, Transparenz und Informationsrechte**. Die Plattformarbeitsrichtlinie schafft einen Mehrwert im Vergleich zu DSGVO, AI Act und ArbVG, da sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch ihre Interessenvertretungen klare und **starke Informationsrechte** vorgesehen sind, wenn **automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme** eingesetzt werden. Es müssen Zwecke, Funktionsweisen und Datenkategorien für automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme bereitgestellt werden. Für solche Systeme wird ein hohes Datenschutzrisiko vermutet und ist daher idR eine Datenschutzfolgenabschätzung zu erstellen. Arbeitnehmer:innen sind **bei Datenschutzfolgenabschätzungen verpflichtend beizuziehen**, die Ergebnisse sind ihren Interessenvertretungen zu übermitteln. Das **Recht, dass Entscheidungen durch einen Menschen überprüft und erklärt** werden, stellt einen weiteren wichtigen Aspekt dar. Außerdem sind Regelungen für die **Kostentragung von Sachverständigen** vorgesehen, die in Unternehmen ab einer bestimmten Größe durch Arbeitnehmer:innenvertretungen beigezogen werden können. Eine Risikobewertung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit (insbesondere die Risiken für mögliche Arbeitsunfälle sowie psychosoziale und ergonomische Risiken) ist ebenfalls vorgesehen.

WANN LIEGT PLATTFORMARBEIT IM SINNE DER RICHTLINIE VOR?

Die Regeln sind auf Plattformarbeit anwendbar, wenn eine Dienstleistung erbracht wird:

- Zumindest teilweise auf elektronischem Weg (z. B. Website oder App),
- Auf Verlangen des Empfängers der Dienstleistung,
- Es sind alle notwendigen und wesentlichen Bestandteile der Arbeitsorganisation für Einzelpersonen vorgegeben,
- Es werden automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme eingesetzt (z. B. GPS-Tracking, Leistungsbewertung, automatisierte Auftragszuweisung, automatisierte Sperrung etc.).

Typische Beispiele, die unter Plattformarbeit fallen können, sind:

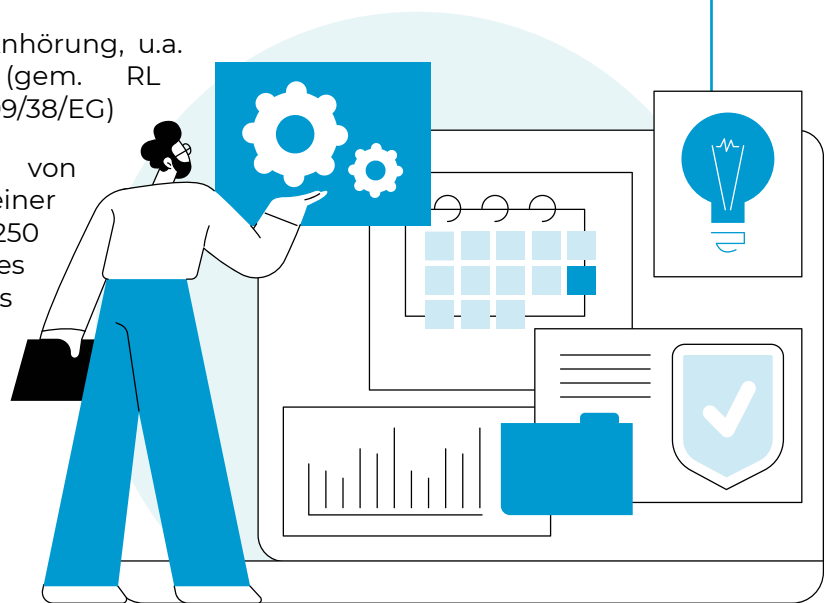
- Reinigungsdienstleistungsplattformen
- Lieferplattformen
- Fahrdienstvermittler
- Online-Jobvermittlung
- Crowdworking-Portale



GUT ZU WISSEN

WELCHE RECHTE HABEN VERTRETER VON PLATTFORMBESCHÄFTIGTEN NACH DER PLATTFORMARBEITSRICHTLINIE?

- Auskunft über die Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme, u.a.:
 - ☐ Einführung oder Nutzung solcher Systeme
 - ☐ Kategorien der erfassten Daten und Tätigkeiten, die von solchen Systemen kontrolliert, beobachtet oder bewertet werden
 - ☐ Ziel und Art und Weise der Beobachtung mittels solcher Systeme
 - ☐ Empfänger personenbezogener Daten und Datenübermittlungen
 - ☐ Information zu Kategorien von Entscheidungen, Entscheidungsparameter etc.
 - ☐ Zweck der Datenerhebung (z. B. Qualitätskontrolle, Sicherheit)
 - ☐ Dauer und Umfang der Datenspeicherung
- Einbeziehung bei der Bewertung von Arbeitsplattformen
 - ☐ Automatisierte Systeme sind regelmäßig (mindestens alle 2 Jahre) zu bewerten
 - ☐ Bewertungen den Vertretern von Plattformbeschäftigten zu übermitteln
- Informationen sind in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache zu vermitteln
- Recht auf Übermittlung der Datenschutzfolgenabschätzung
- Recht zu verlangen, dass getroffene Entscheidungen unverzüglich menschlich überprüft werden (Unterstützung bei der Durchsetzung des Rechts auf Erklärung der Plattformbeschäftigten)
- Informationen über Plattformbeschäftigte (Anzahl, Vertragsverhältnis etc.)
- Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich Möglichkeit ihre Vertreter zu kontaktieren oder von diesen kontaktiert zu werden
- Recht auf Unterrichtung und Anhörung, u.a. bei der Risikobewertung (gem. RL 89/391/EWG, 2002/14/EG und 2009/38/EG)
- Recht auf Zuziehung von Sachverständigen, ab einer Unternehmensgröße von 250 Personen auf Kosten des Plattformbetreibers, sofern das zur Prüfung bzw. Abgabe einer Stellungnahme erforderlich ist



Recht	Norminhalt	Wann und wem steht es zu?	Welche Informationen?
Art 7 PlattformarbeitsRL	Einschränkung der Verarbeitungen	Verbotnorm	Unterlassung, keine Informationsrechte
Art 8 Abs 2 PlattformarbeitsRL	Information zu DSFA	steht Arbeitnehmervertretung zu, Umsetzung durch Mitgliedstaaten	Abschätzungen der DSFA
Art 9 PlattformarbeitsRL	Transparenzpflichten für Plattformbetreiber und Auskunftsrechte für Plattformarbeitende und Vertreter von Plattformbeschäftigten	Vor Anwendung, vor Änderungen, jederzeit auf Anfrage; steht Vertretern der Plattformbeschäftigten bzw. Personen, die Plattformarbeit leisten, zu	Welches System (Abs 4), Einsatz, Kategorien von Daten und Entscheidungen, Zwecke, Dauer und Umfang, Gründe für Entscheidungen etc.
Art 10 PlattformarbeitsRL	Menschliche Aufsicht	Laufend, jedenfalls alle zwei Jahre; steht Vertretern der Plattformbeschäftigten bzw. Personen, die Plattformarbeit leisten, zu	Bewertungen mit Vertretern von Plattformbeschäftigten für Systeme. Informationen darüber sind zu übermitteln. Manche Entscheidungen dürfen nur von Menschen getroffen werden
Art 11 PlattformarbeitsRL	Menschliche Überprüfung	Unverzüglich nach Entscheidung schriftliche Information für bestimmte Entscheidungen, sonst auf Anfrage; steht Vertretern der Plattformbeschäftigten bzw. Personen, die Plattformarbeit leisten, zu	Recht auf Erklärung durch Menschen und Überprüfung bei automatisierten Entscheidungen
Art 13 Abs 3 PlattformarbeitsRL	Zuziehung Sachverständige	Mehr als 250 Plattformarbeitende für Plattform im Mitgliedstaat; steht Vertretern der Plattformbeschäftigten zu	Zuziehung wenn notwendig; Kostentragung durch Plattformbetreiber evtl. möglich

Tabelle 4: Rechte der Vertreter von Plattformbeschäftigten nach der Plattformarbeitsrichtlinie

2. PRAKTISCHE IMPLEMENTIERUNG

2.1. GELTENDMACHUNG NACHGELAGERTER INFORMATIONSRECHTE

Die Informations- und Auskunftsrechte der Beschäftigten können entweder automatisch bestehen, sind also vom Arbeitgeber antragslos zu befolgen („**by default**“), oder müssen aktiv geltend gemacht werden („**on demand**“). In jedem Fall können betroffene Personen bei Verletzung ihres Rechts auf Information Beschwerde bei der zuständigen Behörde einlegen, entweder bei der Datenschutzbehörde bei der Verletzung von Datenschutzrechten oder im Fall von Verstößen gegen Rechte aus dem AI Act bei der zuständigen Marktüberwachungsbehörde (in der Regel ebenfalls die Datenschutzbehörde).

Bei nachgelagerten Auskunftsansprüchen handelt es sich in der Regel um Rechte, die von den betroffenen Personen aktiv eingefordert werden müssen. Dies betrifft insbesondere das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act und den Auskunftsanspruch nach Art 15 DSGVO. Arbeitgeber haben Betroffene dafür vorab auf ihre Rechte hinzuweisen.

Da der AI Act keine ausdrücklichen Bestimmungen zur praktischen Geltendmachung des Rechts auf Erklärung nach Art 86 enthält, bietet es sich an, die bestehenden Regelungen der DSGVO als Auslegungshilfe heranzuziehen. Denn oftmals werden Beschäftigte in der Praxis ihre Auskunfts- und Erklärungsrechte nach der DSGVO und dem AI Act gemeinsam geltend machen, weshalb hier unterschiedliche Fristen oder Formvorschriften sinnwidrig wären.

Praktische Informationen zur Geltendmachung des Rechts auf Erklärung

Fristen	Der AI Act enthält keine konkreten Fristen für die Einbringung oder Beantwortung eines Antrags auf Erklärung. Daher kann die in Art 12 DSGVO vorgesehene Frist als Orientierung dienen. Nach dieser Bestimmung muss der Arbeitgeber die erbetenen Informationen ohne unangemessene Verzögerung, spätestens jedoch innerhalb eines Monats bereitstellen. Unter Berücksichtigung der Komplexität des verwendeten Systems können Verzögerungen zulässig sein, diese sind allerdings mit zwei Monaten befristet und müssen begründet werden.
Form und Kosten	Das Begehren kann mündlich, schriftlich oder elektronisch erfolgen. Um eine klare Dokumentation zu gewährleisten, empfiehlt es sich jedoch, den Antrag zumindest in Textform einzureichen. In der betrieblichen Praxis wird dies in der Regel elektronisch geschehen. Ebenso sollte die Antwort des Arbeitgebers schriftlich erfolgen, da sie dadurch nachvollziehbar und überprüfbar ist. Die Auskunft ist für die betroffene Person grundsätzlich kostenlos. Nur wenn ein Antrag offensichtlich unbegründet oder exzessiv gestellt wird, kann der Betreiber ein angemessenes Entgelt verlangen oder die Bearbeitung verweigern. Die Auskunft hat präzise, verständlich, korrekt, vollständig und leicht zugänglich zu sein.
Negativauskunft	Es ist möglich, dass Beschäftigte das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act oder den Auskunftsanspruch nach Art 15 Abs 1 lit h DSGVO in Anspruch nehmen, obwohl es ihnen nicht zusteht, etwa wenn kein Hochrisiko-KI-System im Einsatz ist oder die Entscheidungsfindung nicht ausschließlich automatisiert erfolgt ist. In solchen Fällen sollte der Arbeitgeber der betroffenen Person eine sogenannte Negativauskunft erteilen und die Gründe darlegen, weshalb die geltend gemachten Rechte nicht zustehen. Sollte ein Auskunftsbegehren nicht erfüllt werden, steht dem Betriebsrat ein Auskunftsrecht nach § 91 ArbVG zu.

Tabelle 5: Praktische Informationen zur Geltendmachung

2.2. DURCHSETZUNG UND RECHTSFOLGEN

ARBVG

- Wenn der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nach § 89 nicht nachkommt, kann der Betriebsrat auf gerichtlichem Weg die Bereitstellung der Informationen verlangen. Für den Nicht-Abschluss von Betriebsvereinbarungen gem. § 96 ArbVG stehen Unterlassungsansprüche zu.
- Darüber hinaus kann die Schlichtungsstelle gemäß § 144 angerufen werden, um den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Pflichten zu verpflichten.
- Der Betriebsrat hat verschiedene Rechte wie Unterlassungs-, Beseitigungs- und Feststellungsansprüche. Diese Ansprüche müssen jedoch auf das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) gestützt werden, da solche Ansprüche aus der DSGVO nicht direkt für den Betriebsrat bestehen. Im Sinne des § 90 ArbVG könnte sich der Betriebsrat aber auch an die Datenschutzbehörde (DSB) wenden.

DSGVO

- Betroffene können sich bei der Datenschutzbehörde beschweren (Art 77) oder vor Gericht klagen (Art 79).
- Verstöße gegen die DSGVO können Geldbußen nach Art 83 DSGVO nach sich ziehen (insb. jene gegen die Betroffenenrechte gemäß Art 12-22).
- Art 82 DSGVO legt fest, dass man für Verarbeitungstätigkeiten, die gegen die Verordnung verstoßen, schadenersatzpflichtig werden kann.

AI ACT

- Verstöße gegen die Anbieter- und Betreiberpflichten nach den Artikeln 16, 26 und 50 können Geldbußen nach Artikel 99 AI Act nach sich ziehen.
- Art 86 sieht das Recht auf Erklärung vor, das direkt gegenüber dem Betreiber geltend gemacht werden kann. Der AI Act sieht keine Strafen vor, die Bestimmung kann aber national sanktioniert werden.
- Betroffene können auf Grundlage der durch Art 86 AI Act erhaltenen Informationen gerichtliche Schritte einleiten, etwa im Zusammenhang mit einer Diskriminierungsklage nach einer automatisierten Ablehnungsentscheidung im Bewerbungsverfahren und der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.
- Beschwerden bei vermuteten Verstößen gegen die Bestimmungen des AI Act können gemäß Art 85 AI Act an die zuständige Marktüberwachungsbehörde gerichtet werden. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine Entscheidung für Betroffene.
- Seit dem 24. November 2025 betreibt die Europäische Kommission zudem ein neues Hinweisgeber-Portal, welches speziell für die Meldung von Verstößen gegen den AI Act

geschaffen wurde. Das Portal ermöglicht (auch anonyme) Hinweise auf Verstöße gegen den AI Act, etwa durch Mitarbeitende, aber auch durch Externe.⁷

PLATTFORMARBEITS-RL

Die PlattformarbeitsRL ist noch nicht in nationales Recht umgesetzt, das hat grundsätzlich bis Dezember 2026 zu erfolgen. Danach ist jedenfalls eine Rechtsdurchsetzung über den Zivilrechtsweg denkbar, auch der Zugang zur Datenschutzbehörde (DSB) steht offen.

SCHADENERSATZ

Schadenersatzansprüche im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen können sowohl auf verschuldensabhängiger als auch auf verschuldensunabhängiger Haftung beruhen.

- Für den Fall von **verschuldensunabhängiger** Haftung ist besonders die neue EU-Produkthaftungsrichtlinie aus dem Jahr 2024 relevant, die ausdrücklich auch Software und damit KI-Systeme als Produkte einbezieht. Hersteller haften demnach unabhängig vom Verschulden für bestimmte Schäden, die durch ihre fehlerhaften Produkte verursacht werden.
- Daneben kann eine **verschuldensabhängige** Haftung insbesondere aus der Verletzung von Schutzgesetzen nach § 1311 ABGB abgeleitet werden, sofern der Zweck eines solchen Gesetzes gerade darin liegt, den eingetretenen Schaden zu verhindern. Bestimmungen des AI Act (wie insbesondere die Artikel 26 und 86) können als solche Schutzgesetze eingestuft werden.
- Art 82 DSGVO enthält außerdem eine eigenständige Haftungsregel für Datenverarbeitungen, die gegen die Verordnung verstoßen. Damit können Betroffene, denen dadurch ein Schaden entstanden ist, Schadenersatz von den Verantwortlichen bzw. Auftragsverarbeitern erlangen.
- Darüber hinaus gibt es noch andere spezielle Gesetze, die für einen Schadenersatz bei KI-Einsatz relevant sein können. Dazu zählt etwa das Gleichbehandlungsrecht, wenn ein KI-System Personen diskriminiert.

EU-VERBANDSKLAGENRICHTLINIE

Qualifizierte Einrichtungen (z. B. die Bundesarbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund) können Verbandsklagen bei Verstößen gegen bestimmte EU-Rechtsakte wie die DSGVO oder den AI Act erheben und stärken damit die kollektive Rechtsdurchsetzung. Allerdings ist umstritten, ob Arbeitnehmer:innen davon geschützt werden.

⁷ Das Hinweisgeber-Portal kann unter folgender Adresse <https://ai-act-whistleblower.integrityline.app/> aufgerufen werden.

3. FAZIT: SYNERGIEN UND LÜCKEN

Es zeigt sich, dass Transparenz, Information und Mitbestimmung grundlegende Prinzipien für einen rechtssicheren und verantwortungsvollen Einsatz von KI in betrieblichen Entscheidungsprozessen sind. Das Transparenzprinzip bildet einerseits die Voraussetzung für einen effektiven Rechtsschutz sowie andererseits die Basis zur Ausübung weiterer Rechte, weshalb alle dargestellten Rechtsakte umfangreiche Informations- und Erläuterungspflichten enthalten. Während die DSGVO individuelle Informations- und Auskunftsrechte betont, regelt das ArbVG kollektive Mitbestimmung durch frühzeitige Einbindung des Betriebsrats. Der AI Act ergänzt diese Mechanismen um spezifische Informationspflichten beim Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen, wobei sich sein Mehrwert insbesondere dann zeigt, wenn die individuellen Schutzmechanismen der DSGVO nicht greifen (bspw. keine Verarbeitung personenbezogener Daten oder keine automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall nach Art 22 DSGVO). Die Plattformarbeitsrichtlinie überträgt diese Schutzprinzipien auf den digitalen Arbeitsmarkt und stärkt die Transparenz bei algorithmischem Management gegenüber Plattformbetreibern. Trotz dieser umfassenden Schutzarchitektur bestehen deutliche Lücken:

- Unklare Abgrenzung zwischen automatisierten, KI-gestützten und automationsunterstützten Entscheidungen, wodurch Systeme in einen Graubereich fallen können;
- Fehlender Rechtsschutz durch DSGVO und AI Act, wenn einfache algorithmische Systeme mit maßgeblicher menschlicher Beteiligung eingesetzt werden, und diese daher weder KI-Systeme nach dem AI Act darstellen noch eine automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall nach der DSGVO vorliegt;
- Eingeschränkte Informationspflichten nach der DSGVO außerhalb von Art 22, da nur bei automatisierten Entscheidungsfindungen im Einzelfall über die involvierte Logik, die Tragweite und Auswirkungen der Entscheidung informiert werden muss;
- Keine Möglichkeit des Betriebsrats nach ArbVG, individuelle Informationsrechte der Beschäftigten in deren Namen geltend zu machen;
- Strukturelle Hemmnisse, da Beschäftigte aus Angst vor Nachteilen oft von der Geltendmachung ihrer Rechte absehen.

Insgesamt zeigt sich, dass hier ein zwar umfassender, jedoch unvollständig verzahnter Rechtsrahmen besteht, in dem Informations- und Beteiligungsrechte auf unterschiedlichen Ebenen existieren, aber noch nicht zu einem kohärenten Gesamtsystem verschmelzen. Außerdem bleibt eine wirksame Durchsetzung durch ausreichend ausgestattete institutionelle Strukturen entscheidend. Während sich einige dieser Lücken nur auf gesetzgeberischer bzw. institutioneller Ebene auflösen lassen, können praktische Instrumente zur Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen in der betrieblichen Praxis einen wertvollen Beitrag leisten. So können praktische Hilfsmittel wie Checklisten, Musterschreiben zur Geltendmachung von Informationsrechten nach Art 15 DSGVO und Art 86 AI Act im Fall von KI-gestützten Entscheidungen und kompakte Übersichten maßgeblich dazu beitragen, den rechtlichen Rahmen im Alltag wirksam umzusetzen und einen verantwortungsvollen Einsatz von KI in der Arbeitswelt sicherzustellen.

II. ANHÄNGE

1. FALLBEISPIELE⁸

		KI-gestützter Staplerroboter	KI-basierte Priorisierung von Bewerbungen	Chatbot im Onboarding-Prozess	KI-basierte Erstellung von Dienstplänen
Eckdaten zum Beispiel		Ein Roboter, der in Logistikzentren eingesetzt wird und basierend auf maschinellem Lernen die optimale Route berechnet, immer an aktuelle Gegebenheiten angepasst	Ein System, das KI-gestützt Bewerbungen filtert und mit einem Einstufungswert versieht, wodurch die Bewerbungen priorisiert werden. Die zuständigen HR-Mitarbeiter:innen weichen in der Regel nicht mehr von dem Wert ab	Ein Chatbot, der mit neuen Beschäftigten das Onboarding durchführt und auf alle Dokumente des Unternehmens Zugriff hat, um Fragen zu beantworten und Prozesse zu erklären. Die Daten werden nicht zur Überwachung oder Bewertung von Beschäftigten herangezogen.	Ein KI-basiertes Tool, das auf Basis von persönlichen Merkmalen wie Leistungen, Alter, Familienstand und persönlichen Präferenzen automatisiert Schichtzuteilungen vornimmt und Aufgaben zuweist.
Einordnung nach ArbVG	§§ 89, 90 ArbVG (Überwachung und Intervention)	Ja, da Betriebsrat allgemeines Überwachungsrecht hat.	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Ja, da Betriebsrat allgemeines Überwachungsrecht hat.	Ja, da Betriebsrat allgemeines Überwachungsrecht hat.
	§ 91 Abs 1 ArbVG (Auskunft über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren)	Ja, da die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen von Arbeitnehmer:innen betroffen sind	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Ja, da die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen von Arbeitnehmer:innen betroffen sind	Ja, da die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen von Arbeitnehmer:innen betroffen sind
	§ 91 Abs 2 ArbVG (Verarbeitung und Übermittlung von Daten)	Falls personenbezogene Daten verarbeitet werden	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Ja, da personenbezogene Daten verarbeitet werden	Ja, da personenbezogene Daten verarbeitet werden

⁸ An dieser Stelle kann keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden, ob es sich bei derartigen Systemen jedenfalls um KI nach dem AI Act handelt. Bei der Bewertung kommt es darauf an, welche Technik diesen Systemen zugrunde liegt (bspw. maschinelles Lernen als Form von KI oder einfache Heuristiken bzw. regelbasierte "wenn-dann"-Abläufe als reine algorithmische Lösungen ohne KI-Anteil). In der vorliegenden Gegenüberstellung wird daher der Einfachheit halber davon ausgegangen, dass es sich bei allen Fallbeispielen um KI iSd AI Act handelt. Sollte dies jedoch nicht zutreffen, wäre der Anwendungsbereich des AI Act nicht eröffnet und die entsprechenden Rechte würden nicht zustehen.

		KI-gestützter Staplerroboter	KI-basierte Priorisierung von Bewerbungen	Chatbot im Onboarding-Prozess	KI-basierte Erstellung von Dienstplänen
	§ 92 ArbVG (Beratungen)	Ja, da Betriebsrat unter anderem in technischen Belangen mitwirken kann	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Ja, da Betriebsrat u. a. in technischen Belangen mitwirken kann	Ja, da Betriebsrat u. a. in technischen Belangen mitwirken kann
	§ 92a ArbVG (Beratungen zu Arbeitsschutz)	Ja, da neue Technologie vorliegt	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Ja, da neue Technologie vorliegt	Ja, da neue Technologie vorliegt
	§ 96 ArbVG (Abschluss einer Betriebsvereinbarung)	Nur relevant, wenn Menschenwürde berührt ist und Kontrollmaßnahmen vorliegen, was je nach Einzelfall zu prüfen ist.	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Nur relevant, wenn Menschenwürde berührt ist und Kontrollmaßnahmen vorliegen, was je nach Einzelfall zu prüfen ist.	Nur relevant, wenn Menschenwürde berührt ist und Kontrollmaßnahmen vorliegen, was je nach Einzelfall zu prüfen ist.
	§ 96a ArbVG (Ersetzbare Zustimmung bei Betriebsvereinbarung)	Nicht relevant	Nein, da in erster Linie auf Arbeitnehmer:innen abzielend	Ja, wenn Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten stattfinden, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen	Ja, wenn Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten stattfinden, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen
	§ 99 Abs 3 ArbVG (Informationen im Einstellungsverfahren)	Nicht relevant	Informationen über Auswahlverfahren, die Auswahlkriterien in Zusammenhang mit solchen Systemen	Nicht relevant	Nicht relevant
Einordnung nach DSGVO	Allgemeines	Nicht relevant	Es kann sich um eine automatisierte Entscheidungsfindung im Sinne von Art 22 DSGVO handeln	Keine automatisierte Entscheidungsfindung nach Art 22 DSGVO	Es kann sich um eine automatisierte Entscheidungsfindung im Sinne von Art 22 DSGVO handeln

		KI-gestützter Staplerroboter	KI-basierte Priorisierung von Bewerbungen	Chatbot im Onboarding- Prozess	KI-basierte Erstellung von Dienstplänen
	Art 13, 14 (Informations- pflichten)	Nicht relevant	Ja, Betroffenen sind vorab Informationen nach Art 13 zu erteilen. Sofern ein Fall von Art 22 DSGVO vorliegt, Erteilung von Informationen nach Art 13 Abs 2 lit f DSGVO	Ja, Betroffenen sind vorab Informationen nach Art 13 zu erteilen.	Ja, Betroffenen sind vorab Informationen nach Art 13 zu erteilen. Sofern ein Fall von Art 22 DSGVO vorliegt, Erteilung von Informationen nach Art 13 Abs 2 lit f DSGVO
	Art 15 (Auskunftsrecht)	Nicht relevant	Ja, da es zu einer Verarbeitung von personenbezogen en Daten kommt, sind im Rahmen eines Auskunfts- begehrens alle Informationen gemäß Art 15 zu beauskunften	Ja, da es zu einer Verarbeitung von personenbezogen en Daten kommt, sind im Rahmen eines Auskunfts- begehrens alle Informationen gemäß Art 15 zu beauskunften	Ja, da es zu einer Verarbeitung von personenbezogen en Daten kommt, sind im Rahmen eines Auskunftsbegeh- rens alle Informa- tionen gemäß Art 15 zu beauskunf- ten
	Art 22 iVm Art 15 Abs 1 lit h (Informa- tionspflichten iVm automati- sierten Einzel- entschei- dungen)	Nicht relevant	Sofern ein Fall von Art 22 DSGVO vorliegt, ist im Rahmen eines Auskunftsbe- gehrens nach Art 15 Abs 1 lit h DSGVO zu infor- mieren und es sind aussage- kräftige Informa- tionen über die involvierte Logik sowie die Trag- weite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zu über- mitteln	Nicht relevant	Sofern ein Fall von Art 22 DSGVO vorliegt, ist im Rahmen eines Auskunftsbegeh- rens nach Art 15 Abs 1 lit h DSGVO zu informieren und es sind aussagekräftige Informationen über die invol- vierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zu übermitteln
Einord- nung nach AI Act	Risikoein- stufung	“Einge- bettete” Hochrisiko- KI nach Art 6 Abs 1 iVm Anhang I ("Maschine")	“Eigenständige” Hochrisiko-KI nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4a, da in Bewerbungs- verfahren eingesetzt	KI, die direkt mit natürlichen Personen agiert und synthetische Inhalte generiert	“Eigenständige” Hochrisiko-KI nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4b, da Entscheidung über Arbeitsbe- dingungen auf- grund bestimm- ter Merkmale

		KI-gestützter Staplerroboter	KI-basierte Priorisierung von Bewerbungen	Chatbot im Onboarding-Prozess	KI-basierte Erstellung von Dienstplänen
	Art 26 Abs 7 (vorab Information über Einsatz an AN und BR)	Ja, da Hochrisiko-KI	Nein, da zwar Hochrisiko-KI, allerdings stellt Art 26 Abs 7 auf den Arbeitnehmerbegriff ab und nicht auf Bewerber:innen	Nein, da keine Hochrisiko-KI	Ja, da Hochrisiko-KI
	Art 26 Abs 11 (vorab Information über Einsatz in Entscheidungsprozessen an AN)	Nein, da keine "eigenständige" Hochrisiko-KI nach Anhang III und keine Entscheidung	Ja, da diese Bestimmung für alle "natürlichen Personen" gilt, die betroffen sind und "eigenständige" Hochrisiko-KI nach Anhang III vorliegt	Nein, da keine Hochrisiko-KI	Ja, da "eigenständige" Hochrisiko-KI nach Anhang III, relevante Entscheidung
	Art 86 (Recht auf Erklärung der wichtigsten Entscheidungselemente und Rolle des KI-Systems)	Nein, da keine "eigenständige" Hochrisiko-KI nach Anhang III und keine Entscheidung	Ja, da "eigenständige" Hochrisiko-KI nach Anhang III und relevante Entscheidung und sofern mit Beeinträchtigung verbunden (z. B. Ablehnung der Bewerbung)	Nein, da keine Hochrisiko-KI	Ja, da "eigenständige" Hochrisiko-KI nach Anhang III und relevante Entscheidung und sofern mit Beeinträchtigung verbunden (z. B. nachteilige Schichtzuteilungen aufgrund Diskriminierung)
	Art 50 (Transparenz- und Kennzeichnungspflichten)	Nein, da keine Interaktion mit Personen und keine Generierung von Inhalten	Nein, da keine Interaktion mit Personen und keine Generierung von Inhalten	Ja, konkrete Pflichten hängen davon ab, ob AG Betreiber oder Anbieter ist	Nein, da keine Interaktion mit Personen und keine Generierung von Inhalten
Einordnung nach PlattformarbeitsRL (nach Umsetzung) ⁹	Art 7 PlattformarbeitsRL (Einschränkungen der Verarbeitungen)	Nicht relevant	Einschränkungen gelten gem. Abs 2 auch für Einstellungs- oder Auswahlverfahren.	Ja, Einschränkungen sind zu beachten, da sich Entscheidungen auf Plattformarbeitende auswirken können.	Ja, Einschränkungen sind zu beachten, da sich Entscheidungen auf Plattformarbeitende auswirken können.
	Art 9 PlattformarbeitsRL (Transparenz)	Nicht relevant	Informationen stehen auch im Einstellungs- oder Auswahlverfahren zu	Ja, Informationen stehen zu	Ja, Informationen stehen zu, da automatisiertes Entscheidungssystem vorliegt

⁹ Die Plattformarbeitsrichtlinie ist bis 2. Dezember 2026 umzusetzen.

		KI-gestützter Staplerroboter	KI-basierte Priorisierung von Bewerbungen	Chatbot im Onboarding- Prozess	KI-basierte Erstellung von Dienstplänen
	Art 10 Plattform- arbeitsRL (Aufsicht durch Menschen)	Nicht relevant	Ja, da sich automatisierte Entscheidungs- systeme bereits auf die Einstellung beziehen	Nur falls automatisierte Überwachung, Bewertung oder Entscheidung stattfindet	Ja, menschliche Aufsicht muss gegeben sein, da automatisiertes Entscheidungs- system vorliegt
	Art 11 Plattform- arbeitsRL (Überprüfung durch Menschen)	Nicht relevant	Ja, da sich automatisierte Entscheidungs- systeme bereits auf die Einstellung beziehen	Informationen sind durch Menschen bereitzustellen, wenn dies verlangt wird	Ja, Informationen stehen zu, da automatisiertes Entscheidungs- system vorliegt
	Art 13 und 14 Plattform- arbeitsRL (Information über Systeme)	Nicht relevant	Ja, da sich automatisierte Entscheidungs- systeme bereits auf die Einstellung beziehen	Nur falls automatisierte Überwachung, Bewertung oder Entscheidung stattfindet	Ja, aber hinsichtlich Sachverständigen sind Grenzen zu beachten

Tabelle 6: Fallbeispiele

2. ÜBERSICHT ÜBER INFORMATIONSRECHTE UND -PFLICHTEN ALLER BETEILIGTEN

	Arbeitnehmer:innen (auf Antrag)
Rechtsgrundlage	Anspruchsziel
Art 15 DSGVO	Auskunft über eigene Daten (inklusive involvierter Logik, Auswirkungen und Tragweite automatisierter Entscheidungen)
Art 22 Abs 3 DSGVO	Rechte auf menschliches Eingreifen bei automatisierten Entscheidungen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung
Art 86 AI Act	Informationspflichten der Betreiber: Klarheit über Einsatz, Zweck, Rolle und Funktionsweise von KI-Systemen auf verständliche Weise
Art 9 Abs 3 PlattformarbeitsRL ¹⁰	Recht auf detaillierte Informationen über Nutzung automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme
Art 9 Abs 6 PlattformarbeitsRL	Recht auf Datenübertragung
Art 11 Abs 2 PlattformarbeitsRL	Recht auf Überprüfung von Entscheidungen, die von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffen oder unterstützt werden und schriftliche Erklärung darüber

Tabelle 7: Informationsrechte- und Pflichten Arbeitnehmer:innen

	Betriebsrat (auf Antrag)
Rechtsgrundlage	Anspruchsziel
§ 89f ArbVG	Information über Art und Umfang von Kontrollmaßnahmen
§ 91 Abs 2 ArbVG (2. Satz)	Information über Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Arbeitnehmer:innendaten
Art 11 Abs 2 PlattformarbeitsRL	Recht auf Überprüfung von Entscheidungen, die von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffen oder unterstützt werden und schriftliche Erklärung darüber
Art 13 Abs 3 PlattformarbeitsRL	Zuziehung von Sachverständigen eventuell auf Kosten des Plattformbetreibers

Tabelle 8: Informationsrechte- und Pflichten Betriebsrat

¹⁰ Die Plattformarbeitsrichtlinie ist bis 2. Dezember 2026 umzusetzen.

	Arbeitgeber (proaktiv, antragslos)
Rechtsgrundlage	Informationspflichten
§ 91 Abs 1 ArbVG	Umfassende Information des Betriebsrats über wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche, kulturelle Belange der Beschäftigten
§ 91 Abs 2 (1. Satz) ArbVG	Information des Betriebsrats über Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Arbeitnehmer:innendaten
§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG	Frühzeitige Information/Anhörung des Betriebsrats bei Planung neuer Technologien mit Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen
Art 13, 14 DSGVO	Vorgelagerte Information über Datenverarbeitung und automatisierte Entscheidungen nach Art 22 DSGVO
Art 22 DSGVO	Einhaltung des Verbots der automatisierten Entscheidungsfindung im Einzelfall, außer eine der in Art 22 Abs 2 lit a-c aufgezählten Voraussetzungen liegt vor. Im Fall der rechtmäßigen automatisierten Entscheidungsfindung hat der Arbeitgeber angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Rechte, Freiheiten und berechtigten Interessen der betroffenen Person zu wahren (Art 22 Abs 3)
Art 50 Abs 3 AI Act	Information bei Emotionserkennung / biometrischer Kategorisierung
Art 50 Abs 4 AI Act	Offenlegung von Deepfakes
Art 26 Abs 7 AI Act	Information über Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen an Arbeitnehmer:innen und den Betriebsrat
Art 26 Abs 11 AI Act	Information über Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen in Entscheidungsfindungsprozess und Hinweis auf Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act an betroffene Arbeitnehmer:innen
Art 9 Abs 3 PlattformarbeitsRL	Informationen in prägnanter Form über automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme an Plattformarbeitende
Art 9 Abs 4 PlattformarbeitsRL	Detaillierte Informationen über Nutzung automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme an Vertreter von Plattformbeschäftigten
Art 9 Abs 5 PlattformarbeitsRL	Informationen über Nutzung automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme an Bewerber:innen
Art 10 Abs 4 PlattformarbeitsRL	Informationen über die Bewertung von automatisierten Beobachtungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen an Vertreter von Plattformbeschäftigten
Art 11 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Schriftliche Begründung für bestimmte von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidungen an Plattformarbeitende
Art 14 PlattformarbeitsRL	Informationen an Plattformarbeitende über Einführung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme (falls keine Vertretung vorhanden)

Tabelle 9: Informationsrechte- und Pflichten Arbeitgeber

3. MUSTERANTRAG AUF ERKLÄRUNG FÜR BETROFFENE PERSONEN

[Name, Anschrift der betroffenen Person]
[optional: Telefonnummer und E-Mail-Adresse]

[Datum]

An:
[Anschrift des Unternehmens / Arbeitgebers]
[PLZ Ort]
[E-Mail-Adresse]

Betreff: Antrag auf Auskunft und Erklärung gemäß Artikel 15 DSGVO und Artikel 86 AI Act

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme Bezug auf die mich betreffende Entscheidung *[Beschreibung der Entscheidung, z. B. KI-gestützte Kündigung, Ablehnung einer Bewerbung, Zuteilung von Aufgaben, Bewertung von Leistungen]*, die mir am *[Datum des Empfangs der Entscheidung]* zugegangen ist.

Diese Entscheidung

- entfaltet mir gegenüber rechtliche Wirkung, wegen: *[Auswirkungen knapp ausführen, z. B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses infolge automatisierter Leistungsbewertung]*,
- *[oder]* beeinträchtigt mich in erheblicher Weise, wegen: *[Gründe für die Beeinträchtigung der Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte anführen, z. B. diskriminierende Aufgabenverteilung, nachteilige Leistungsbewertung oder Prämienberechnung durch automatisierte Systeme]*.

Ich ersuche daher um eine vollständige und verständliche Auskunft über die Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten sowie eine nachvollziehbare und präzise Erläuterung des Prozesses, auf den sich die Entscheidung stützt. Mein Begehren gründet auf Art 15 DSGVO, Art 22 DSGVO und Art 86 AI Act.

Ich ersuche um Übermittlung der Informationen gemäß Art 12 Abs 3 DSGVO unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb eines Monats, schriftlich, kostenlos und in verständlicher Form.

Als Nachweis meiner Identität lege ich eine Kopie meines Reisepasses / Führerscheins bei.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen unter den oben angegebenen Kontaktdaten zur Verfügung. Ich danke Ihnen im Voraus für die Bearbeitung meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen
[Name der betroffenen Person]

Anhang: Fragenkatalog zu Artikel 15 DSGVO sowie Artikel 86 AI Act

1. ALLGEMEINE AUSKUNFT ÜBER DIE VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

(Art 15 Abs 1 lit a–g, Abs 2 DSGVO)

Ich ersuche um Mitteilung:

- welche personenbezogenen Daten zu meiner Person verarbeitet werden und, sofern diese nicht bei mir erhoben wurden, zur Herkunft dieser Daten,
- zu welchen Zwecken und auf welcher Vertrags- bzw. Rechtsgrundlage die Verarbeitung erfolgt,
- welche Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind,
- an welche Empfänger oder Empfängerkategorien die Daten übermittelt wurden oder werden,
- gegebenenfalls, ob eine Übermittlung in Drittländer oder an internationale Organisationen erfolgt und welche Garantien gemäß Art 46 DSGVO bestehen,
- über das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung und Löschung der mich betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch Sie oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung,
- über das Bestehen eines Beschwerderechts bei der zuständigen Aufsichtsbehörde,
- sowie, soweit möglich, Angaben zur Speicherdauer oder zu den Kriterien für deren Festlegung.

2. ART UND ROLLE DES EINGESETZTEN SYSTEMS

(Art 15 Abs 1 lit h iVm Art 22 DSGVO; Art 86 Abs 1 AI Act)

Bitte erläutern Sie die Art und Rolle des eingesetzten Systems im Entscheidungsprozess, insbesondere:

- in welchem Ausmaß und zu welchem Zweck das System zur Entscheidungsfindung beigetragen hat,
- ob es sich um ein Hochrisiko-KI-System nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III AI Act handelt,
- ob eine automatisierte Entscheidung iSd Art 22 DSGVO besteht,
- welche Funktion dem System in den verschiedenen Entscheidungsphasen zukam (z. B. Vorentscheidung, Datenanalyse, Erstellung von Profilen etc.),
- inwiefern Raum für menschliches Eingreifen in die Entscheidungsfindung blieb und wie bzw. ob dieser genutzt wurde.

3. LOGIK, EINFLUSSFAKTOREN UND BEGRÜNDUNG DER ENTSCHEIDUNG

(Art 15 Abs 1 lit h DSGVO; Art 86 Abs 1 AI Act)

Ich ersuche um aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik der automatisierten Verarbeitung, die wesentlichen Elemente der getroffenen Entscheidung sowie die Tragweite und angestrebten Auswirkungen der Entscheidung. Diese Informationen haben sich auf meinen konkreten Einzelfall zu beziehen. Bitte legen Sie dar:

- welche wesentlichen Entscheidungsgründe und Einflusskriterien (Eingabe- bzw. personenbezogene Daten, vorgelagerte Entscheidungen, Merkmale) maßgeblich waren und ob die Entscheidung bei Vorliegen anderer Parameter unterschiedlich ausgefallen wäre (kontrafaktische Erklärung),
- wie diese Kriterien bewertet, priorisiert oder gewichtet wurden,
- wie die entscheidenden Parameter zustande gekommen sind,
- welche Grundsätze und Verfahrensschritte zur Anwendung kamen, die letztendlich zum Ergebnis geführt haben,
- welche Art von System oder Modell (z. B. regelbasiert, maschinelles Lernen, neuronales Netz) verwendet wurde,
- welche Verarbeitungslogik dem System zugrunde liegt (dessen grobe Operationsweise, der dahinterstehende Systemprozess, die Funktionsweise des Mechanismus der automatisierten Entscheidungsfindung),
- und welche weiteren Auswirkungen die Entscheidung auf mich hat.

4. MENSCHLICHE ÜBERPRÜFUNG UND ENTSCHEIDUNGSVERANTWORTUNG

(Art 22 Abs 3 DSGVO; Art 86 Abs 1 AI Act)

Bitte erläutern Sie,

- ob eine menschliche Überprüfung oder Kontrolle der Entscheidung bzw. Systemausgabe erfolgt ist,
- wer (welche Organisationseinheit oder Funktion) für diese Überprüfung zuständig war,
- ob diese Instanz befugt war, die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben.

5. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN (OPTIONAL, NICHT VERPFLICHTEND MITZUTEILEN):

Darüber hinaus ersuche ich Sie um folgende Informationen:

- Die Vertrags- bzw. Rechtsgrundlage, auf welcher der Einsatz des Systems sowie die Entscheidung selbst beruhen,
- das Recht auf Beschwerde bei der zuständigen Marktüberwachungsbehörde nach Art 85 AI Act,
- das Recht auf Darlegung meines Standpunkts und Anfechtung der Entscheidung gemäß Art 22 Abs 3 DSGVO,
- weiterführende Informationen über das System selbst, wie sie sich beispielsweise – falls zutreffend – aus der EU-Datenbank, in der das System gemäß Art 49 und Art 71 AI Act zu registrieren ist, ergeben.
- eine Darstellung der Maßnahmen, die zur Sicherstellung der Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Kontrolle des Systems getroffen wurden (z. B. Dokumentation, interne Richtlinien, technische Erklärbarkeitsmechanismen)

4. KI-CHECKLISTE

KI-DEFINITION NACH DEM AI ACT

Gemäß Art 3 Z 1 AI Act bezeichnet der Ausdruck „KI-System“

ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können

Basierend auf dem AI Act und den am 6. Februar 2025 dazu veröffentlichten Leitlinien der Europäischen Kommission¹¹ können Sie die folgende Checkliste nutzen, um einzuschätzen, ob ein System ein **KI-System im Sinne des AI Act** darstellt oder „traditionellere Software“ ist. Die Checkliste kann auf Arbeitgeber-Seite vor Einführung einer bestimmten Technologie herangezogen werden, um zu prüfen, ob das infragestehende System unter den AI Act fällt. Ebenso kann die Checkliste für den Betriebsrat relevant sein, um eine mögliche Pflicht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu adressieren. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Leitlinien **nicht verbindlich** sind und jedes System anhand seiner **spezifischen Einzelmerkmale** beurteilt werden muss.

KI-CHECKLISTE

1. Liegt ein maschinengestütztes System vor?

Verwendet das System **Hardware- und/oder Softwarekomponenten** (z. B. Prozessoren, Computercode, Programme, Betriebssysteme), die sein Funktionieren ermöglichen. *Alle KI-Systeme sind maschinengestützt*

Ja ☐ Nein ☐

2. Ist das System für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt?

Kann das System **bis zu einem gewissen Grad unabhängig von menschlichem Zutun** agieren und ohne ständiges menschliches Eingreifen arbeiten oder benötigt das System zwar manuelle Eingaben, erzeugt es aber dann **selbstständig eine Ausgabe**, ohne dass diese manuell gesteuert oder vom Menschen präzise vordefiniert wird. *Systeme, die ausschließlich für den Betrieb unter vollständigem manuellem Zutun und Eingreifen des Menschen konzipiert sind, fallen nicht darunter.*

Ja ☐ Nein ☐

3. Kann es nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein?

Die Fähigkeit zur Anpassungsfähigkeit ist **keine zwingende Voraussetzung**, um als KI-System eingestuft zu werden, kann jedoch die Einordnung als KI-System erleichtern. Unter dieser Fähigkeit versteht man, ob sich das Verhalten des Systems **während seiner Verwendung verändern oder anpassen** kann. Dies bedeutet, dass es automatisch lernen kann, neue Muster oder Beziehungen zwischen Daten zu erkennen, die über das ursprüngliche Training hinausgehen. *Dieses Kriterium muss nicht unbedingt erfüllt sein.*

Ja ☐ Nein ☐

¹¹ Annex to the Communication to the Commission. Approval of the content of the draft Communication from the Commission – Commission Guidelines on the definition of an artificial intelligence system established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act), C(2025) 924 final.

4. Besitzt das System explizite oder implizite Ziele?

Darunter versteht man, ob das System darauf ausgelegt ist, ein oder mehrere klar definierte (**explizite**) oder aus seinem Verhalten abgeleitete (**implizite**) Ziele zu erreichen. *Explizite Ziele können etwa die Optimierung einer Kostenfunktion, Berechnung einer Wahrscheinlichkeit sein.*

Ja ☐ Nein ☐**5. Leitet das System aus erhaltenen Eingaben ab, wie Ausgaben erstellt werden?**

Darunter versteht man, ob das System über die Fähigkeit verfügt, **Ableitungen aus Eingaben oder Daten** zu treffen, um Ausgaben zu erzeugen.

Das System kann also selbst lernen, wie Ausgaben erstellt werden. Die Ableitungsfähigkeit als Kern eines KI-Systems bedeutet daher die Erlernung allgemeiner Konzepte statt fester, vorprogrammierter Regeln.

Ja ☐ Nein ☐

Systeme die ausschließlich auf von natürlichen Personen definierten Regeln für das automatische Ausführen von Operationen beruhen und keine Lern-, Schlussfolgerungs- oder Modellierungsprozesse einsetzen, sind keine KI-Systeme.

6. Erzeugt das System Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen?

■ **Vorhersagen:** Schätzungen unbekannter Werte basierend auf komplexen Datenmustern (z. B. Echtzeit-Vorhersagen zur Kündigungswahrscheinlichkeit bei einzelnen Mitarbeiter:innen).

■ **Inhalte:** Texte, Bilder, Videos oder Musik (oft durch generative vortrainierte Transformatoren, GPT).

Ja ☐ Nein ☐

■ **Empfehlungen:** wie etwa Vorschläge für Maßnahmen, Produkte oder Dienstleistungen, die hochgradig personalisiert sind und Massendaten nutzen (z. B. Produktvorschläge, Einstellungsempfehlungen).

■ **Entscheidungen:** Vollautomatisierte Schlussfolgerungen oder Auswahlentscheidungen, die Prozesse automatisieren, die üblicherweise menschlichem Urteilsvermögen vorbehalten sind.

7. Können die Ausgaben physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen?

Damit ist gemeint, ob das System einen aktiven Einfluss auf die Umgebungen, in denen es eingesetzt wird, hat, sei es auf materielle, physische Objekte (z. B. ein Roboterarm) oder auf digitale Räume, Datenströme und Software-Ökosysteme.

Ja ☐ Nein ☐

Tabelle 10: KI-Checkliste

Ein System muss die Punkte 1, 2, 4, 5, 6 und 7 erfüllen. Die Erfüllung von Punkt 3 ist nicht unbedingt erforderlich, damit es sich um ein KI-System nach dem AI Act handelt, ist jedoch ein guter Indikator dafür.

Folgende Systeme gelten typischerweise **NICHT** als KI-Systeme im Sinne des AI Act:

Systeme zur Verbesserung der mathematischen Optimierung: Diese Systeme verbessern die Rechenleistung oder nähern sich an traditionelle Optimierungsmethoden an (z. B. lineare oder logistische Regression).

Diese Systeme ermöglichen keine intelligenten Anpassungen ihrer Entscheidungsmodelle, sondern zielen auf die Verbesserung der Rechenleistung ab.

Beispiel: Eine Software sagt die benötigte Mitarbeiter:innenzahl mittels **linearer Regression zur Bedarfsprognose** pro Schicht anhand von Produktionsvolumen, saisonalen Mustern, Erfahrungswerten voraus.

Einfache Datenverarbeitungssysteme, die vorab festgelegten, expliziten Anweisungen oder festen, vom Menschen vorprogrammierten Regeln folgen, ohne Lern-, Schlussfolgerungs- oder Modellierungsprozesse einzusetzen.

Beispiele: Datenbankverwaltung zum Sortieren/Filtern von Daten, Standard-Tabellenkalkulationen ohne KI-Funktionen, Software zur Berechnung von Bevölkerungsdurchschnitten. Einfache Schichtplan-Tools, die fixe Dienstplanschemata verwenden („Früh–Spät–Nacht“) und auf Basis von starren Regeln Schichten zuordnen („Wer am längsten nicht im Nachtdienst war, kommt als Nächster zum Zug“). Urlaubs- & Abwesenheitsverwaltungssysteme mit fixen Prüfregeln

Auf klassische Heuristik gestützte Systeme, da diese auf erfahrungsgestützten Methoden, regelbasierten Ansätzen oder systematischem Ausprobieren, aber **nicht auf datengesteuertem Lernen basieren**. Sie wenden vordefinierte Regeln oder Algorithmen an und es fehlt ihnen daher die Fähigkeit zur Anpassung und Verallgemeinerung im Vergleich zu modernen KI-Systemen.

Beispiele: Heuristische Personaleinsatzplanung in Produktion und Logistik, Touren- und Einsatzplanung für Außendienst, Pflege, Handwerk mittels Heuristik, Schicht- und Dienstplanungsheuristiken.

Einfache Vorhersagesysteme: Systeme, deren Leistung durch eine grundlegende statistische Lernregel erreicht werden kann, die nur Durchschnittswerte schätzt.

Beispiele: Systeme zur Personalbedarfsprognose auf Basis von Durchschnittswerten, für einfache Arbeitszeit- oder Überstundenprognosen, für die Prognose von durchschnittlichen Krankheitsquote, für die Vorhersage, durchschnittlicher Bearbeitungszeiten für Tickets/Anliegen.

Tabelle 11: Systeme, die typischerweise NICHT als KI-Systeme im Sinne des AI Act gelten

5. PRÜFSHEMA NACHGELAGERTE INFORMATIONSPFLICHTEN NACH AI ACT UND DSGVO

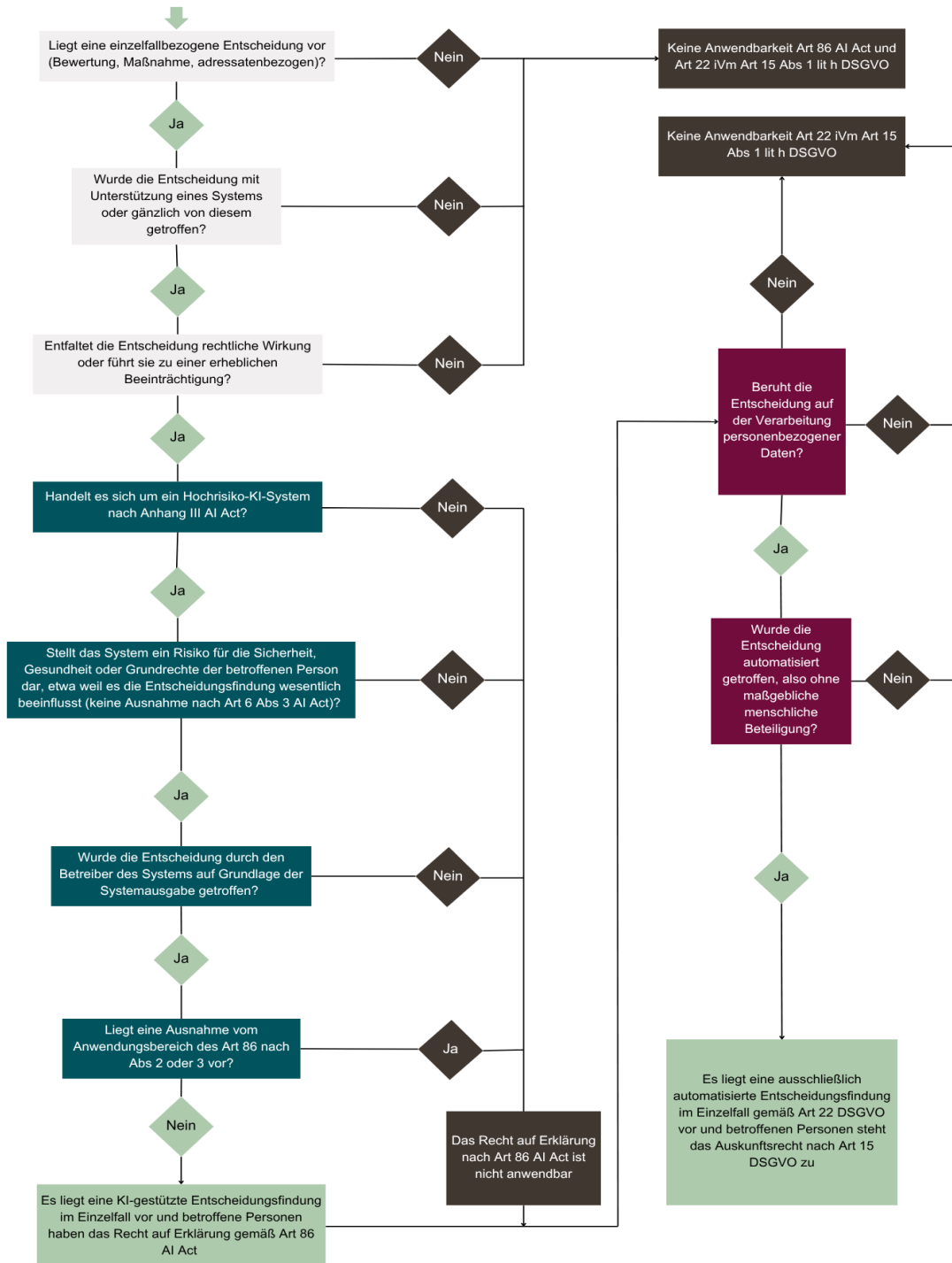


Abbildung 2: Prüfschema Anwendbarkeit Art 86 AI Act und Art 22 iVm Art 15 Abs 1 lit h DSGVO
© Research Institute

6. FRAGENSAMMLUNG FÜR DEN BETRIEBSRAT

SYSTEMCHARAKTERISIERUNG UND RECHTLICHE EINORDNUNG

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Handelt es sich bei der verwendeten Software um ein KI-System im Sinne des Art 3 Z 1 AI Act?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 3 AI Act	Systemeinordnung zur Feststellung, ob Beteiligungs- und Informationspflichten bestehen.
Handelt es sich um ein Hochrisiko-KI-System und falls ja, um ein „eingebettetes“ nach Anhang I oder ein „eigenständiges“ nach Anhang III (insb. Z 4 AI Act, z. B. Bewerber:innenauswahl, Leistungsbewertung, Aufgabenverteilung)?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 6 iVm Anhang I und Anhang III AI Act	Einstufung, ob Mitbestimmungspflichten und zusätzliche Informationspflichten gelten.
Falls Hochrisiko: Liegt eine Ausnahme gemäß Art 6 Abs 3 AI Act vor (z. B. rein vorbereitende Aufgaben)?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 6 Abs 3 AI Act	Prüfung, ob Pflichten für Hochrisiko-KI entfallen.
Ist eine Registrierung des Hochrisiko-KI-Systems in der EU-Datenbank nach Art 71 AI Act geplant? Welche Informationen sollen dort veröffentlicht werden?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 71 AI Act	Transparenz über externe Offenlegung und Compliance-Status.
Handelt es sich um ein automatisiertes Beobachtungssystem oder um ein automatisiertes Entscheidungssystem?	Art 9 Abs 4 PlattformarbeitsRL ¹²	Einstufung zur Bestimmung der Rechtsfolgen nach der PlattformarbeitsRL.
Was ist der Zweck des Systems? Welche Funktionen soll es im Arbeitsprozess erfüllen (z. B. Entscheidungsunterstützung, Überwachung, Effizienzsteigerung)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; § 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Beurteilung, ob das System Arbeitsbedingungen oder Entscheidungsprozesse verändert.
Welche technischen Systeme werden zur Leistungs- oder Verhaltensüberwachung eingesetzt?	§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG; § 89 ArbVG; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Feststellung, ob eine zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme vorliegt.

¹² Die Plattformarbeitsrichtlinie ist bis 2. Dezember 2026 umzusetzen.

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Welche Vertragsformen bestehen im Betrieb (Angestellte, freie Dienstnehmer, Werkvertragsnehmer, Plattformbeschäftigte)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; § 92 ArbVG; Art 17 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Einordnung der betroffenen Beschäftigtengruppen und deren Schutzbedarf.
Falls Plattformarbeit vorliegt: Wie erfolgt die Auftragsverteilung? Gibt es menschliche Kontrolle?	§ 91 Abs 1 ArbVG; § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG	Überprüfung algorithmischer Steuerung und menschlicher Eingriffsmöglichkeiten.

DATENQUELLEN, DATENARTEN UND DATENQUALITÄT

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Welche Daten wurden gesammelt, um das System zu trainieren (z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Leistungsdaten)?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 13 DSGVO; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Prüfung, ob sensible oder unzulässige Daten verwendet werden.
Welche Datenquellen (intern/extern) werden genutzt, und welche Datenkategorien dienen dem Training oder der Anwendung?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 30 DSGVO; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Nachvollziehbarkeit der Herkunft und Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung.
Werden Daten anonymisiert oder pseudonymisiert? Wer kann re-identifizieren?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 25, 32 DSGVO	Bewertung des Datenschutzes- und Sicherheitsniveaus.
Wie gut ist die Qualität der verwendeten Daten (Vollständigkeit, Aktualität, Verzerrungsfreiheit)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 5 Abs 1 lit d DSGVO	Vermeidung fehlerhafter oder diskriminierender Entscheidungen.
Was sind die zentralen Einflussfaktoren und Kategorien personenbezogener Daten, die das System zur Entscheidungsfindung nutzt?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 13 DSGVO; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Transparenz über Kriterien der Entscheidungsfindung.
Wie werden diese Kriterien gewichtet?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Kontrolle potenzieller Bias- oder Diskriminierungseffekte.
Wie stark beeinflusst jedes Kriterium die Entscheidung (z. B. Geschlecht, Wohnort, Berufserfahrung)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 14 AI Act; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Prüfung der Gewichtung von Kriterien und Diskriminierungsfreiheit.
Wer hat Zugriff auf die verarbeiteten Daten?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 32 DSGVO	Kontrolle der Zugriffsrechte und Datensicherheit.

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Werden personenbezogene Daten nur so lange und so umfangreich wie nötig gespeichert (Datenminimierung, Speicherbegrenzung)?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 5 Abs 1 lit e DSGVO	Überprüfung von Speicherbegrenzung und Löschkonzepten.

TECHNISCHE UMSETZUNG UND FUNKTIONSWEISE

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Wie gestaltet sich die Verarbeitungslogik (z. B. maschinelles Lernen, Entscheidungsbaum)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 13 AI Act; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Transparenz und Erklärbarkeit algorithmischer Entscheidungen.
Welches Modell wurde eingesetzt (z. B. Regression, neuronales Netz, Entscheidungsbaum)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 13 AI Act;	Nachvollziehbarkeit der Modellarchitektur und Entscheidungspfad.
Werden KI-Modelle in einer Cloud-Umgebung eines Drittanbieters trainiert oder betrieben?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 28 DSGVO	Bewertung von Auftragsverarbeitung und Datentransfers.
Lernt das System fortlaufend aus neuen Eingaben (kontinuierliches Training)? Werden Daten an Dritte (z. B. Anbieter) weitergegeben?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 14 AI Act; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Bewertung dynamischer Datenflüsse und Aktualisierungspflichten.
Können einzelne Funktionen oder Aspekte des Systems deaktiviert werden?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 14 AI Act	Überprüfung von Kontroll- und Abschaltmöglichkeiten.
Ist die Funktionsweise des Systems erklärbar und nachvollziehbar (Explainability)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 13 AI Act; Art 10 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Sicherstellung von Transparenz und Verantwortlichkeit.
Gibt es Maßnahmen zur Überprüfung oder Auditierung der Systemausgaben (Kontrollmechanismen, Logging, Tests)?	§ 89 ArbVG; Art 17 AI Act; Art 10 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Kontrolle der Systemzuverlässigkeit und Fairness.

ENTSCHEIDUNGSLOGIK UND EINFLUSS AUF ERGEBNISSE

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Welche spezifische Funktion erfüllt das System im Entscheidungsprozess (z. B. Vorselektion, Scoring, Aufgabenplanung)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 14 AI Act; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Bestimmung der Eingriffsintensität in betriebliche Entscheidungen.
In welchem Maß (gering, mittel, hoch) trägt der Output des Systems zur endgültigen Entscheidung bei (Maßgeblichkeit)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 86 AI Act; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Ermittlung der Entscheidungsrelevanz für Mitbestimmungsfragen.
Auf welche Faktoren und Kriterien hat sich das System gestützt (z. B. Testergebnisse, Interaktionsmuster)?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 86 AI Act ; Art 15 DSGVO; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Transparenz und Nachvollziehbarkeit automatisierter Entscheidungen.
Was sind die potenziellen Auswirkungen der Entscheidung auf betroffene Personen (z. B. Beförderung, Kündigung, finanzielle oder psychische Folgen)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; § 92a ArbVG; Art 9 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Abschätzung sozialer und gesundheitlicher Folgen.
Welche Kategorien von Entscheidungen werden automationsunterstützt getroffen, und in welchem Ausmaß findet menschliche Überprüfung statt?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 22 Abs 3 DSGVO; Art 14 AI Act; Art 9 Abs 1 und Art 11 Abs 2 PlattformarbeitsRL	Sicherstellung menschlicher Kontrolle (Human-in-the-Loop).

MENSCHLICHE KONTROLLE, VERANTWORTLICHKEITEN UND SCHULUNG

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Wer ist verantwortlich für Implementierung, Betrieb und Überwachung des Systems?	§ 89 ArbVG; Art 5 Abs 2 DSGVO; Art 10 Abs 1 und Abs 4 PlattformarbeitsRL	Klärung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeit; Bewertung von automatisierten Beobachtungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen an Betriebsrat.
Wer ist zuständig für menschliche Überprüfung der Entscheidungen?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 22 Abs 3 DSGVO; Art 10 Abs 1 - 5 PlattformarbeitsRL	Sicherstellung menschlicher Kontrollinstanzen.
An wen können sich Beschäftigte für eine menschliche Überprüfung wenden?	Art 22 Abs 3 DSGVO; Art 86 AI Act; Art 10 Abs 4 PlattformarbeitsRL	Sicherung der Rechte auf menschliche Intervention.

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Wie wird sichergestellt, dass menschliche Beurteilungen weiterhin eine Rolle spielen (Human-in-the-Loop)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 14 AI Act; Art 10 Abs 1 - 5 PlattformarbeitsRL	Wahrung menschlicher Entscheidungsverantwortung.
Welcher Spielraum für Korrektur bestand für menschliche Entscheidungsträger:innen und wie wurde er genutzt?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 86 AI Act; Art 10 Abs 2 PlattformarbeitsRL	Prüfung effektiver Eingriffsmöglichkeiten.
Welche Schulungen wurden durchgeführt, um „Automation Bias“ zu reduzieren?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 10 Abs 2 PlattformarbeitsRL; Art 14 AI Act; (§§ 12,14 ASchG)	Förderung kritischer Systemnutzung und Bewusstseinsbildung.
Gibt es weitere Schulungen oder Sensibilisierungen, um menschliches Einschätzungsvermögen zu stärken?	§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 10 Abs 2 PlattformarbeitsRL; (§§ 12,14 ASchG)	Sicherstellung von Kompetenzaufbau und Verantwortungsbewusstsein.

DATENSCHUTZRECHTLICHE ASPEKTE (DSGVO & FOLGENABSCHÄTZUNG)

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Auf welcher Rechtsgrundlage (Art 6 und ggf. Art 9 DSGVO) basiert die Verarbeitung?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 6, 9 DSGVO	Prüfung der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung.
Wenn Einwilligung erforderlich ist: Ist sie freiwillig, informiert und unmissverständlich erfolgt?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 7 DSGVO	Sicherstellung freiwilliger Einwilligungen im Arbeitsverhältnis.
Wurde eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) durchgeführt?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 35 DSGVO;	Bewertung von Risiken für Rechte und Freiheiten.
Welche Folgenabschätzung wurde durchgeführt?	Art 8 Abs 2 PlattformarbeitsRL	Digitale Arbeitsplattformen stellen den Arbeitnehmervertreter:innen die in Absatz 1 genannte Abschätzung zur Verfügung.
Welche technischen und organisatorischen Maßnahmen schützen Privatsphäre und Datensicherheit?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 32 DSGVO	Überprüfung des Sicherheitsniveaus und Compliance.

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
An wen werden Daten übermittelt (inklusive Drittlands-übermittlungen)?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 44 ff DSGVO	Kontrolle internationaler Datenübermittlungen.
Werden Drittanbieter (z. B. Cloud-Provider) als Auftragsverarbeiter oder eigenständige Verantwortliche tätig?	§ 91 Abs 2 ArbVG; Art 28 DSGVO	Feststellung der datenschutzrechtlichen Rollenverteilung.
Gibt es besondere Risiken bei Plattformarbeit, etwa durch Bewertungssysteme oder algorithmische Entgeltberechnung?	§ 91 Abs 1 ArbVG; § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG	Bewertung automatisierter Leistungsbewertung und Entgeltvergabe.

GRUNDRECHTE, ETHIK UND RISIKOMANAGEMENT

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Welche Risiken für Grundrechte, Gesundheit oder Sicherheit wurden identifiziert?	§ 91 Abs 1 ArbVG; § 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 9 AI Act; (§§ 4ff ASchG)	Risikobewertung zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte.
Wie wurden diese Risiken bewertet, und welche Maßnahmen zur Risikominimierung bestehen?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 9 AI Act; (§§ 4ff ASchG)	Überprüfung des Risikomanagements und Schutzmaßnahmen.
Welche ethischen Prinzipien (Fairness, Nicht-Diskriminierung, Transparenz) wurden ins Design integriert (Ethics-by-Design)?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 10 AI Act; (GIBG)	Prüfung ethischer und gleichbehandlungsrelevanter Standards.
Wie wird sichergestellt, dass keine diskriminierenden Effekte auf Gruppen (z. B. Geschlecht, Herkunft, Alter) entstehen?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 10 AI Act; Art 10 Abs 3 PlattformarbeitsRL; (GIBG)	Überwachung auf diskriminierungsfreie Entscheidungsprozesse.
Drohen Gefahren für psychische oder physische Gesundheit (Stress, Überwachung, Leistungsdruck)?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; (§§ 4ff ASchG)	Prüfung gesundheitlicher Belastungen. Regelmäßige Evaluierung und Abhilfemaßnahmen setzen
Bleiben Arbeitsbedingungen trotz Kontrollsystemen angemessen?	§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG; § 91 Abs 1 ArbVG	Bewertung der Angemessenheit von Kontrolle und Arbeitsdruck.

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Welche wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen werden durch den Einsatz berührt?	§ 91 Abs 1 ArbVG	Gesamtbewertung der Betroffenheit und sozialen Auswirkungen.

INFORMATIONEN- UND MITBESTIMMUNGSRECHTE (AI ACT & ARBVG)

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Wurden Arbeitnehmer:innenvertretung und betroffene Personen vor Inbetriebnahme informiert?	§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG; Art 13 AI Act, Art 26 Abs 7 AI Act (falls Hochrisiko-KI-System)	Sicherstellung früher Einbindung und Beratungspflicht.
Welche Informationen erhalten Arbeitnehmer:innen über Zweck, Datenkategorien, Funktionsweise und mögliche Folgen?	§ 91 Abs 1 ArbVG; Art 13 DSGVO, Art 26 Abs 7 AI Act (falls Hochrisiko-KI-System)	Transparenz gegenüber den Beschäftigten.
Wann werden sie über ihr Recht auf Erklärung gemäß Art 86 AI Act informiert (bei Datenerhebung, in der Entscheidung)?	Art 26 Abs 11 AI Act ; § 91 Abs 1 ArbVG	Information über Rechte der Betroffenen sicherstellen.
Welche internen Prozesse ermöglichen die Wahrnehmung dieses Rechts?	Art 86 AI Act; § 89 ArbVG	Sicherstellung der praktischen Durchsetzung von Erklärungsrechten.
Welche relevanten Informationen braucht der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Rechte (§ 89 ArbVG)?	§ 89 ArbVG; § 91 Abs 2 ArbVG	Prüfung der Informationspflichten des Arbeitgebers.
Wie wird die Überwachung durch den Betriebsrat ermöglicht (Dokumentationspflichten, Audits)?	§ 89 ArbVG; Art 17 AI Act	Sicherstellung effektiver Kontrollmöglichkeiten und Nachvollziehbarkeit.

RECHTSDURCHSETZUNG, ANFECHTUNG UND KORREKTUR

Frage	Relevante Normen	Zweck der Frage
Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, Fehlentscheidungen anzufechten oder korrigieren zu lassen?	Art 22 Abs 3 DSGVO; § 91 Abs 1 ArbVG	Sicherung von Rechtsbehelfen und Fairness bei automatisierten Entscheidungen.
Gibt es Beschwerdewege oder Ombudspersonen für Betroffene?	§ 97 Abs 1 Z 15 ArbVG; Art 77 DSGVO; Art 11 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Etablierung interner Beschwerdemechanismen und Schutz vor Benachteiligung.
Wie werden Korrekturen dokumentiert und rückverfolgt?	§ 89 ArbVG; Art 5 Abs 2 DSGVO; Art 11 Abs 1 PlattformarbeitsRL	Nachweisbarkeit und Rechenschaftspflicht sicherstellen.
Welche Entschädigungen stehen bei Verletzung von Informationspflichten zu?	Art 11 Abs 3 PlattformarbeitsRL	Information über angemessene Entschädigung.
An wen kann man sich bei Rechtsverletzung wenden?		Rechtsschutz für Betroffene.

GLOSSAR

Begriff	Erklärung	Rechtliche Verankerung
Algorithmische Entscheidung	Eine algorithmische Entscheidung beschreibt einen Prozess, bei dem ein Computerprogramm automatisch eine bestimmte Auswahl oder Festlegung für eine Person trifft. Dies geschieht, indem das Programm systematisch festgesetzte Regeln anwendet oder Muster in Daten analysiert, um zu einem Endergebnis (oftmals Entscheidung) zu kommen. Der entscheidende Punkt ist, dass dieser Vorgang kein menschliches Eingreifen erfordert.	Artikel 22 DSGVO Artikel 86 AI Act
Algorithmisches Management	Der Einsatz von intelligenten Algorithmen und KI-basierten Technologien, um Managementaufgaben etwa in der Personalsteuerung zu automatisieren und Beschäftigte zu koordinieren, z. B. Aufgabenstellungen, Routenplanung, Leistungsüberwachung.	
Anbieter im Sinne des AI Act	Eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System oder KI-Modell entwickelt oder entwickeln lässt und es unter eigenem Namen bzw. eigener Marke in Verkehr bringt.	Artikel 3 Z 3 AI Act
Automatisiertes Beobachtungssystem	System, das zur Kontrolle, Beobachtung oder Bewertung durch elektronische Hilfsmittel der Arbeitsleistung von Personen, die Plattformarbeit leisten, oder der Tätigkeiten, die innerhalb der Arbeitsumgebung ausgeführt werden, einschließlich durch Erhebung personenbezogener Daten, eingesetzt wird, oder diese unterstützt.	Artikel 2 Abs 1 lit h Plattformarbeitsrichtlinie
Automatisiertes Entscheidungssystem	System, das eingesetzt wird, um durch elektronische Hilfsmittel Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, das sich erheblich auf Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, auswirkt, insbesondere Entscheidungen, die sich auf ihre Einstellung, ihren Zugang zu den Arbeitsaufträgen und deren Organisation, ihr Entgelt, einschließlich der Preisgestaltung einzelner Aufträge, ihre Sicherheit und ihre Gesundheit, ihre Arbeitszeit, ihren Zugang zu Fortbildung, ihre Beförderung oder Maßnahmen gleicher Wirkung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos, auswirken.	Artikel 2 Abs 1 lit i Plattformarbeitsrichtlinie

Betreiber im Sinne des AI Act	Eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System in eigener Verantwortung beruflich verwendet (z. B. der eigene Arbeitgeber oder ein Personal-recruitingunternehmen).	Artikel 3 Z 4 AI Act
Hochrisiko-KI-System	Eine KI-Technologie, die aufgrund ihrer Funktion oder ihres sensiblen Einsatzbereichs erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte von Betroffenen haben kann und daher speziell reglementiert ist. Dazu zählen insbesondere der Einsatz von KI am Arbeitsplatz und in betrieblichen Entscheidungsprozessen, aber auch Fälle, in denen KI als Sicherheitsbauteil in einem bestimmten Produkt eingesetzt wird oder selbst ein solches Produkt darstellt (z. B. Maschinen wie Staplerroboter).	Artikel 6; Anhang I + III AI Act
Personenbezogene Daten	Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, beispielsweise der Name, Standortdaten oder eine Online-Kennung, die Rückschlüsse auf eine konkrete Person zulassen. Daten über die Gesundheit, die Gewerkschaftszugehörigkeit, oder die politischen Meinungen einer Person gelten als besonders sensibel und deren Verarbeitung unterliegt noch strengeren Anforderungen.	Artikel 4 Z 1 DSGVO; Art 9 Abs 1 DSGVO im Fall von „sensiblen“ Daten
Profiling	Profiling bezeichnet den Prozess, bei dem Daten analysiert werden, um wichtige persönliche Informationen zu ermitteln bzw. Persönlichkeitsprofile zu bilden. Darunter fällt beispielsweise die Einschätzung oder Vorhersage von Vorlieben, Arbeitsleistungen, Gesundheitsmerkmalen und potenziellen zukünftigen Verhaltensweisen.	Artikel 4 Z 4 DSGVO
Schlichtungsstelle	Bei fehlender Zustimmung des Betriebsrates zu bestimmten Maßnahmen kann eine Entscheidung der Schlichtungsstelle die Zustimmung ersetzen.	§ 96a ArbVG
Verantwortlicher im Sinne der DSGVO	Jenes Unternehmen oder jene Einrichtung, das bzw. die personenbezogene Daten verarbeitet und die Entscheidung darüber trifft, wie und wozu die Daten verarbeitet werden, also über die „Mittel und Zwecke“ der Datenverarbeitung entscheidet.	Artikel 4 Z 7 DSGVO
Verarbeitung (personenbezogener Daten)	Jeder Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten, z. B. deren Erhebung, Erfassung, Speicherung, Ordnung, Übermittlung, Auslesung, Veränderung,	Artikel 4 Z 2 DSGVO

Bereitstellung, Löschung oder Verwendung.

verbotene Anwendung im Sinne des AI Act	Gewisse Praktiken des KI-Einsatzes, die besonders schädlich und missbräuchlich sind, und im Widerspruch zu Werten wie der Achtung der Menschenwürde, Gleichheit, Demokratie oder Rechtsstaatlichkeit stehen. Eine Auflistung der verbotenen Praktiken findet sich in Artikel 5 AI Act.	Artikel 5 AI Act; Erwägungsgrund 28 AI Act
--	--	--

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Risikopyramide nach dem AI Act, Quelle: © Research Institute nach der Vorlage der Risikopyramide des European Parliamentary Research Service (EPRS)	15
Abbildung 2: Prüfschema Anwendbarkeit Art 86 AI Act und Art 22 iVm Art 15 Abs 1 lit h DSGVO © Research Institute	40

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Rechte Betriebsrat nach ArbVG in Bezug auf technische Systeme	4
Tabelle 2: Informationspflichten und Rechte von betroffenen Personen bezüglich automatisierten Entscheidungsfindung (ADM) und des Profilings	9
Tabelle 3: Konkrete Informations- und Mitwirkungsrechte	19
Tabelle 4: Rechte der Vertreter von Plattformbeschäftigten nach der Plattformarbeitsrichtlinie	22
Tabelle 5: Praktische Informationen zur Geltendmachung	23
Tabelle 6: Fallbeispiele	31
Tabelle 7: Informationsrechte- und Pflichten Arbeitnehmer:innen	32
Tabelle 8: Informationsrechte- und Pflichten Betriebsrat	32
Tabelle 9: Informationsrechte- und Pflichten Arbeitgeber	33
Tabelle 10: KI-Checkliste	38
Tabelle 11: Systeme, die typischerweise NICHT als KI-Systeme im Sinne des AI Act gelten	39

KURZBIOGRAFIEN

Dr.ⁱⁿ MADELEINE MÜLLER, BA, MU

Madeleine Müller ist Senior Researcher und Senior Consultant am Research Institute – Digital Human Rights Center. Sie hat Rechtswissenschaften und Philosophie an der Universität Wien und an der Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne studiert sowie einen Master in Politischer Philosophie an der Universität Pompeu Fabra Barcelona abgeschlossen. Am Research Institute forscht, berät und lehrt sie an der Schnittstelle zwischen Recht und Geisteswissenschaften zu digitalen Menschenrechten mit besonderem Fokus auf Datenschutz, Künstliche Intelligenz, automatisierte Entscheidungsfindungen, Plattformregulierung und Betroffenenrechte.

Mag. iur. GEORG FRÖWIS, BA

Georg Fröwis hat Rechtswissenschaften und Philosophie studiert. Derzeit verfasst er seine Masterarbeit in Philosophie und absolviert einen MA in Ethik an der Universität Wien. Sein besonderes Forschungsinteresse gilt dem Verhältnis von Recht, Moral und Ethik. Er widmet sich demnach auch am Research Institute – Digital Human Rights Center insbesondere rechtlichen und ethischen Fragestellungen im Zusammenhang mit neuen Technologien, künstlicher Intelligenz und Datenschutz.

Dr.ⁱⁿ HEIDI SCHEICHENBAUER

Heidi Scheichenbauer ist Juristin und als Senior Researcher und Senior Consultant am Research Institute – Digital Human Rights Center tätig. Sie hat Rechtswissenschaften an der Universität Wien und der Erasmus Universität Rotterdam mit Schwerpunkt Computer und Recht studiert sowie im Bereich wirtschaftliche und soziale Menschenrechte promoviert. Nach ihrem Studium arbeitete sie als Juristin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der KMU Forschung Austria, wo die Lösung von wirtschafts- und datenschutzrechtlichen Fragestellungen zu ihrem Aufgabengebiet gehörte. Nach ihrer Zeit bei der KMU Forschung Austria war sie als Juristin beim Fundraising Verband Austria (einer NPO Interessenvertretung) beschäftigt, wo sie unter anderem die Verbandsmitglieder bei der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung beraten hat. Sie ist zudem Mitglied im Verein der behördlichen und betrieblichen Datenschutzbeauftragten (Privacyofficers.at) und bei Women in AI. Am Research Institute forscht, berät, lehrt und publiziert sie zu den Themen Datenschutz und den weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz, sowie zu Fragestellungen betreffend den Bereich der Plattformregulierung.

Mag. iur. PHILIPP POINDL, LL.M.

Philipp Poindl hat Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Computer und Recht sowie Informations- und Medienrecht an der Universität Wien studiert. Am Research Institute – Digital Human Rights Center ist er derzeit vorrangig als Senior Researcher in der Forschung in Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz tätig. Er ist zudem Autor verschiedener Fachpublikationen.

Mag. JAN HOSPES

Jan Hospes ist Jurist mit Spezialisierung auf IT-Recht. Er ist als Researcher und Senior Consultant am Research Institute – Digital Human Rights Center tätig. Nach Forschungsarbeiten zu Regulierung und Ermittlungsbefugnissen im Bereich Kryptowährungen forscht er derzeit zu Federated Machine Learning. Gleichzeitig forscht er als Doktorand an der Masaryk-Universität in Brno (Institute of Law and Technology) zu rechtlichen Aspekten des Einsatzes von künstlicher Intelligenz in der Cybersicherheit. In der Beratung spezialisiert er sich auf Cloudthemen und Identitätsmanagementsysteme und hat insbesondere Projekte zur Erstellung von Datenschutz-Folgeabschätzungen zur Ausweisplattform und deren Funktionen geleitet.

Mag.^a TÜNDE FÜLÖP

Tünde Fülöp ist Expertin für künstliche Intelligenz und Digitalrecht im Büro für digitale Agenden der Arbeiterkammer Wien. Zuvor übte sie verschiedene Positionen im öffentlichen Dienst aus, u.a. als Rechtsberaterin im BKA-Verfassungsdienst und in der Parlamentsdirektion sowie als Referatsleiterin und stellvertretende Abteilungsleiterin im BMEIA-Völkerrechtsbüro. Ihre Schwerpunkte sind digitale Rechte und KI-Governance sowie die Herausforderungen von KI und Digitalisierung am Arbeitsplatz.



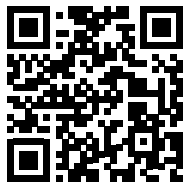
ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

ARBEIT.DIGITAL - DEN WANDEL GERECHT GESTALTEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/arbeidigital>

ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7321303>

CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Büro für digitale Agenden ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Auftraggeberin: AK Wien / Büro für digitale Agenden

Rückfragen an: Tünde Fülöp, AK Wien / Büro für digitale Agenden (arbeit.digital@akwien.at)

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1207-3

© 2026 AK Wien



ZUHAUSE IN DER ARBEITSWELT

Die Homepage der AK ist rund um die Uhr für Sie da. Ob Onlineratgeber, Servicerechner oder Broschüren: Mit unseren Servicetipps zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen sind Sie immer auf dem letzten Stand.

Unser Angebot für Sie auf
wien.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AI KNOW

**Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im
Beschäftigtenkontext – Praktische Broschüre**

März 2026

