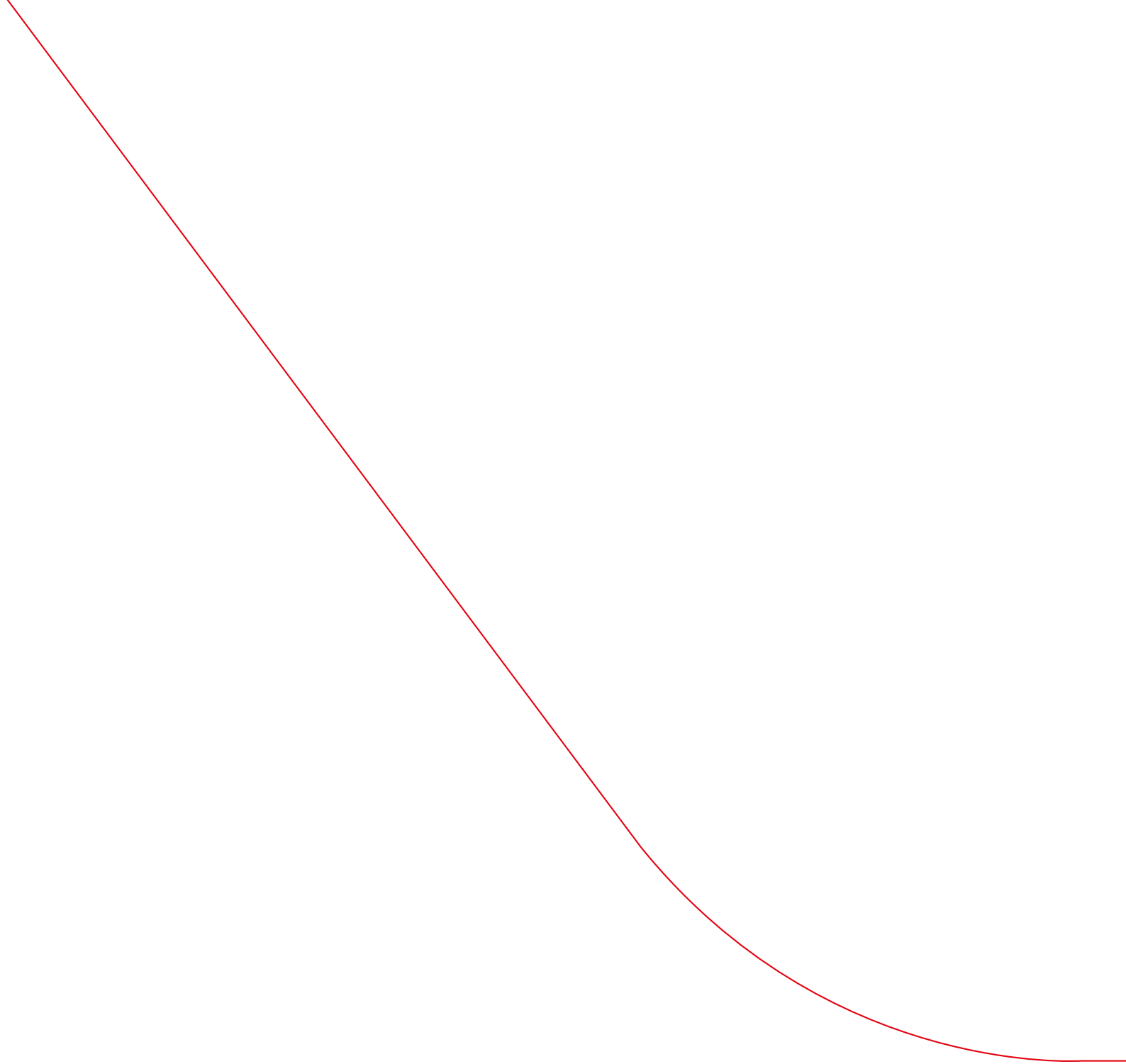


Madeleine Müller
Georg Fröwis
Heidi Scheichenbauer
Philipp Poindl
Jan Hospes
(Research Institute - Digital Human
Rights Center)

AI KNOW

Information und Mitbestimmung bei KI-basierten
Entscheidungen im Beschäftigtenkontext

Theoretischer Bericht



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**

Theoretischer Bericht

Verlag Arbeiterkammer Wien
März 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Der Bericht zum Projekt „AI Know – Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext“ untersucht die Rechte auf Information und Mitbestimmung von betroffenen Personen sowie des Betriebsrats in Bezug auf KI-gestützte und algorithmische Entscheidungen im Beschäftigungskontext, welche im AI Act, in der DSGVO, in der Plattformarbeitsrichtlinie und dem ArbVG enthalten sind. Der Bericht zeigt auf, dass Transparenz, Information und Mitbestimmung zentrale Grundsätze beim Einsatz von KI und algorithmischen Systemen in betrieblichen Entscheidungsprozessen darstellen, wobei diese Prinzipien sowohl im europäischen als auch im nationalen Rechtsrahmen in einem engen systematischen Zusammenhang stehen. 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. Sein Mehrwert zeigt sich insbesondere dann, wenn die individuellen Schutzmechanismen der DSGVO nicht greifen. Die Plattformarbeitsrichtlinie überträgt diese Schutzprinzipien auf den digitalen Arbeitsmarkt und stärkt die Transparenz bei algorithmischem Management gegenüber Plattformbetreibern, befindet sich allerdings noch in Umsetzung. Trotz dieser Schutzarchitektur bestehen deutliche Lücken, die sich sowohl in institutionellen und Rechtsschutzlücken ausdrücken als auch die Rechtsdurchsetzung und -umsetzung betreffen.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	I
1. Einleitung	1
2. Theoretischer Hintergrund zu relevanten Informationspflichten, Auskunftsansprüchen und Mitbestimmungsrechten	4
2.1. Arbeitsverfassungsgesetz	4
2.2. Informations- und Transparenzpflichten nach der DSGVO	7
2.2.1. Informationspflichten/Informationsrechte nach Art 13 und 14 DSGVO	7
2.2.2. Das Auskunftsrecht nach Art 15 DSGVO	8
2.2.3. Was sind automatisierte Entscheidungsfindungen nach Art 22 DSGVO?	9
2.2.3.1 Das Vorliegen einer Entscheidung	10
2.2.3.2 Ausschliesslich automatisierte Entscheidung	11
2.2.3.3 Worüber ist zu informieren?	14
2.2.4. Abgrenzungsfragen zwischen den Art 13, 14 und 15 DSGVO	16
2.3. Rechte nach dem AI Act	17
2.3.1. Generelle Informationen und Anwendungsfragen	17
2.3.2. Vorgelagerte Informationspflichten und Transparenzgebote nach AI Act	23
2.3.2.1 Transparenz	23
2.3.2.2 Vorgelagerte Informationspflichten	25
2.3.3. Das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act	28
2.3.3.1 Anwendungsvoraussetzungen des Rechts auf Erklärung	29
2.3.3.2 Ausnahmen	35
2.3.3.3 Inhalte der Erklärung	37
2.4. Plattformarbeitsrichtlinie	43
2.5. Exkurs: Unterschiedliche Definitionsversuche und Konzepte von KI	48
2.6. Exkurs: KI-Systeme zur Cybersicherheit mit potenzieller Überwachungswirkung	49
3. Wie können die Rechte auf Information und Mitbestimmung wirksam durchgesetzt werden?	53
3.1. Geltendmachung nachgelagerter Informationsrechte	53
3.1.1. Rechte „by default“ oder „on demand“?	53
3.1.2. Frist	53
3.1.3. Form und Kosten der Erklärung	54
3.1.4. Negativauskunft	54
3.2. Durchsetzung und Rechtsfolgen	54

3.2.1. ArbVG	55
3.2.2. DSGVO	55
3.2.3. AI Act	56
3.2.4. Plattformarbeitsrichtlinie	58
3.2.5. Schadenersatz	59
3.2.6. EU-Verbandsklagenrichtlinie	60
4. Zusammenspiel der einzelnen Informations- und Mitwirkungsrechte	63
5. Lücken in der Regulierung, Implementierung und Durchsetzung der Informations- und Mitbestimmungsrechte	65
5.1. Lücken in der Rechtsdurchsetzung und -umsetzung	65
5.2. Rechtsschutzlücken	65
5.3. Institutionelle Lücken	66
6. Conclusio	67
Abbildungsverzeichnis	69

VORWORT



Künstliche Intelligenz wird in der Arbeitswelt immer häufiger eingesetzt. Das bringt potenziell viele Vorteile, aber auch neue Möglichkeiten der Überwachung und Kontrolle. Besonders Systeme, die Management-Funktionen übernehmen – das heißt Arbeit zuweisen, Leistungen beurteilen und Arbeitsprozesse automatisiert festlegen – können auch zu Stress und psychischen Belastungen führen. Deshalb ist es wichtig, dass Arbeitnehmer:innen und ihre Interessensvertretung verstehen, wie KI-Systeme funktionieren, welche Daten durch KI verarbeitet werden und wie sie dafür sorgen können, dass KI-Systeme rechtmäßig eingesetzt werden. Grundlage dafür sind Transparenz- und Informationspflichten, die in verschiedenen Rechtsinstrumenten enthalten sind.

Das Recht auf Information und auf Erläuterung der Entscheidungsfindung, Informations- und Transparenzpflichten der Arbeitgeber:innen sowie spezielle Informations- und Mitbestimmungsrechte für Betriebsrät:innen sind u.a. in der Verordnung über künstliche Intelligenz (AI Act), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sowie im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) festgelegt. Zusätzlich sind in der Plattformarbeitsrichtlinie spezifische und zum Teil weitergehende Rechte für diesen Bereich formuliert. Obwohl die Rechte recht umfassend sind, ist bei näherer Betrachtung die praktische Anwendung und Durchsetzung komplex: Zum Teil ergänzen sich die Rechtsakte, zum Teil überschneiden sie sich, teilweise lassen sie Lücken offen.

Eine kohärente Implementierung dieser Rechtsakte ist angesichts der potenziell schwerwiegenden Folgen eines misslungenen KI-Einsatzes sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Arbeitgeber:innen wichtig. Besonders für Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretung ist das Verständnis der eigenen Rechte und Pflichten bedeutsam: Wer die Wirkungsweise von KI versteht, kann Manipulation oder unrechtmäßige Überwachung erkennen und seine Interessen als Arbeitnehmer:in besser durchsetzen. Risiken wie Diskriminierung oder Machtmissbrauch können minimiert, das Vertrauen in KI gestärkt werden. Auch aus unternehmerischer Sicht ist Transparenz und Information eine gute Investition: Ein Grundverständnis für die Funktionsweise von algorithmischen und KI-Systemen ist die Grundlage für KI-Kompetenz, die wiederum Innovation und den sicheren und vertrauenswürdigen Einsatz von KI ermöglicht.

Das von der AK Wien finanzierte Projekt „AI Know“ soll deshalb einen Überblick über diese Rechte und Pflichten aus Perspektive der jeweiligen Anwender-Gruppen bieten, sowie Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen. Das Ergebnis des Projekts besteht aus zwei Teilen: Ein theoretischer Teil erläutert die wichtigsten Rechtsakte, die Informations- und Beteiligungsrechte enthalten, und bietet eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Problemen, die durch unterschiedliche Anwendungsbereiche, Überschneidungen und Lücken entstehen. Der zweite Teil richtet sich mit einem Kurzüberblick, Checklisten und praktischen Hinweisen an Stellen und Personen, die sich mit der Implementierung und dem Einsatz von KI befassen: Insbesondere der Betriebsrat und Beschäftigte, die ihre Rechte, und Arbeitgeber:innen, die ihre Pflichten wahrnehmen wollen, sollen unterstützt werden.

Wir hoffen, dass dieses Projekt, insbesondere die praktische Broschüre, bei der Anwendung und bei der Rechtsdurchsetzung hilfreich sein wird.

Tünde Fülöp, AK Wien

Februar 2026

1. EINLEITUNG

HINTERGRUND

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) nimmt in sämtlichen Bereichen der Arbeitswelt stetig zu. So werden KI-Systeme heute in Bewerbungs- und Auswahlverfahren, in der Personalverwaltung, bei der Erstellung von Dienstplänen, in der Buchhaltung sowie in der Produktivitätssteuerung in Fabriken und Logistikzentren eingesetzt. Diese Entwicklungen sind Ausdruck einer fortschreitenden Automatisierung, die tiefgreifende Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit, auf individuelle Rechte von Arbeitnehmer:innen sowie auf kollektive Mitbestimmungsmechanismen hat. Dies insbesondere im Falle KI-gestützter Entscheidungsprozesse, die unmittelbare Folgen für die Arbeitsbedingungen der einzelnen Arbeitnehmer:innen haben, beispielsweise durch „algorithmisches Management“ zur Koordination von Beschäftigten.¹ Diese Entscheidungsprozesse können einerseits mithilfe von klassischen Algorithmen durchgeführt werden, also durch datenbasierte Programme, die festgelegten Regeln ohne menschliches Eingreifen folgen. Mittlerweile basieren derartige Entscheidungsprozesse allerdings immer häufiger auf KI-Technologien, worunter der Einsatz von Anwendungen zu verstehen ist, die menschliche kognitive Fähigkeiten imitieren, sich durch komplexe Schlussfolgerungs- und Problemlösungskompetenzen auszeichnen, eigenständig Lösungswege optimieren können, Ableitungsfähigkeit besitzen und oftmals aufgrund von Big Data lernen.² Zu denken wäre hier beispielsweise an die KI-basierte Vergabe von Leistungsprämien, Routenplanung, Aufgabenzuweisung oder die Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auf Basis automatisierter Leistungsbeurteilungen. Ein derartiger KI-Einsatz eröffnet zwar erhebliche Potenziale, etwa im Hinblick auf Effizienzsteigerung, eine vermeintlich höhere Objektivität, eine Optimierung von Personalentscheidungen oder die Reduktion administrativer Tätigkeiten. Gleichzeitig gehen damit allerdings auch erhebliche Risiken einher, so etwa datenschutzrechtliche Herausforderungen, mögliche Beeinträchtigungen von Persönlichkeitsrechten, Diskriminierungsgefahren, psychische und physische Belastungen von Beschäftigten infolge digitaler Überwachung, Angst vor Arbeitsplatzverlust und Kompetenzdefiziten,

¹ Zum Begriff des algorithmischen Managements vgl. das Glossar im praktischen Teil der gegenständlichen Studie. 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_AlgorithmischesManagement.pdf (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025), 13.

² Es gibt keine einheitliche Definition von KI, siehe dazu 2.5 Eine rechtlich verbindliche Definition nach der neuen EU KI-Verordnung (AI Act) wird zudem in Abschnitt 2.3.1. des gegenständlichen Berichts näher diskutiert. Vgl. auch Siepermann, Definition: Was ist „Künstliche Intelligenz (KI)“?, wirtschaftslexikon.gabler.de, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kuenstliche-intelligenz-ki-40285#:~:text=1.,Menschen%20gel%C3%B6st%20werden%2C%20Intelligenz%20erfordern> (zuletzt abgerufen 30. 10. 2025); Europäisches Parlament, Was ist künstliche Intelligenz und wie wird sie genutzt?, europarl.europa.eu 20.06.2023, <https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20200827STO85804/was-ist-kunstliche-intelligenz-und-wie-wird-sie-genutzt> (zuletzt abgerufen 30. 10. 2025). Zur Abgrenzung unterschiedlicher Konzepte, die grds mit KI in Verbindung gebracht werden und zu relevanten Diskussionen in diesem Kontextvgl: Han/Gstrein/Andrikopoulos, When we talk about Big Data, What do we really mean? Toward a more precise definition of Big Data, Frontiers 2024, <https://www.frontiersin.org/journals/big-data/articles/10.3389/fdata.2024.1441869/full> (zuletzt abgerufen 30. 10. 2025); Pietsch, Big Data (2021); Altenburger/Bachner/Dhungana/Torrubiano, Trainingsmanual: BRfit für künstliche Intelligenz, noe.arbeiterkammer.at, https://noe.arbeiterkammer.at/service/BRfit-Trainingsmanual_2.pdf (zuletzt abgerufen 30. 10. 2025); Sarker, Machine Learning: Algorithms, Real-World Applications and Research Directions, SN Computer Science 2021; Altenburger et al, Trainingsmanual, noe.arbeiterkammer.at; Voudoulaki, Künstliche Intelligenz und Datenschutz. Erklärbarkeit von Entscheidungen und ihre Auswirkungen auf die Transparenzpflicht, ZGI 2025, 9; Kumar, Large language models (LLMs): survey, technical frameworks, and future challenges, Artificial Intelligence Review 2024; Miguel/Velázquez-Iturbide, What Is an Algorithm? Traditional vs. Intelligent Algorithms, Research Gate 2025, https://www.researchgate.net/publication/381863249_What_Is_an_Algorithm_Traditional_vs_Intelligent_Algorithms (zuletzt abgerufen 30. 10. 2025).

undurchsichtige algorithmische Entscheidungsprozesse, ein potenziell übermäßiges Vertrauen in KI-generierte Ergebnisse („Automation Bias“) sowie eine zunehmende Orientierung des Arbeitsalltags an maschinellen Leistungsparametern.³

Mit der Zunahme algorithmischer Systeme im Arbeitsleben gewinnen somit Fragen nach Transparenz, Information und Mitbestimmung an zentraler Bedeutung, da der Einsatz von KI im Beschäftigtenkontext regelmäßig von einer erheblichen Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten bzw. dem Betriebsrat⁴ begleitet wird. Denn wenn Arbeitgeber KI-basierte Systeme in Entscheidungsprozessen einsetzen, bleibt Arbeitnehmer:innen und ihren Vertretungen vielfach unklar, auf welcher Grundlage Entscheidungen getroffen oder Handlungen bewertet werden. Zwar sind es in der Praxis meist die Systementwickler bzw. -anbieter, welche über die eigentlichen Kenntnisse betreffend die Funktionsweise, den Zweck und die Reichweite der Systeme verfügen, allerdings haben diese den Unternehmen, welche das System einsetzen (Arbeitgeber), bestimmte Informationen zur Verfügung zu stellen, weshalb letztere mehr Zugang zu Informationen haben als Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretungen. Die Möglichkeit, automatisierte oder KI-gestützte Prozesse zu verstehen und zu überprüfen, ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung für individuellen sowie kollektiven Rechtsschutz und stellt oftmals ein Erfordernis dar, um weitere Rechte geltend zu machen, wie beispielsweise Entscheidungen anzufechten, oder sich gegen falsche Zuschreibungen zu wehren. Aus diesem Grund kommen vorab Informationen über den KI-Einsatz sowie Erklärungen über KI-basierte Entscheidungsprozesse eine besonders bedeutende Rolle zu.⁵

Zugleich steht das geltende Recht vor der Herausforderung, die technologischen Entwicklungen und ihre Risiken für Beschäftigte in kohärente rechtliche Strukturen zu integrieren. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), die neue EU KI-Verordnung (AI Act) und die sich in Umsetzung befindende Plattformarbeitsrichtlinie (PlattformarbeitsRL) enthalten daher jeweils eigene Informations-, Transparenz- und Mitwirkungsmechanismen in diesem Kontext. Während die DSGVO den individuellen Informations- und Auskunftsrechten der betroffenen Personen im Falle der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten besondere Bedeutung beimisst, zielt das ArbVG auf kollektive Beteiligungsrechte und Mitbestimmung durch den Betriebsrat ab. Der AI Act schließlich erweitert den bestehenden Rechtsrahmen um KI-spezifische Transparenz- und Erläuterungspflichten, insbesondere für Hochrisiko-KI-Systeme im Beschäftigtenkontext, und die PlattformarbeitsRL nimmt den Rechtsschutz von Plattformbeschäftigten gegenüber Plattformbetreibern in den Blick. Diese verschiedenen Regelungsebenen überschneiden und ergänzen sich teils, weisen jedoch auch nicht zu vernachlässigende Rechtsschutzlücken auf.

³ Vgl. auch *University of Applied Sciences*, Trainingsmanual: BRFIT für Künstliche Intelligenz (2024), 3ff; *Christl*, Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management? (2021).

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.

⁵ MWN *Radtke*, Das Recht auf Erklärung unter der DSGVO und der KI-VO, in *Dregelies/Henke/Kumkar*, Artificial Intelligence. Rechtsfragen und Regulierung künstlicher Intelligenz im Europäischen Binnenmarkt (2025), 53.

DAS PROJEKT „AI KNOW“

Vor diesem Hintergrund zielt das gegenständliche Projekt „AI KNOW – Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext“, das vom Research Institute – Digital Human Rights Center im Auftrag der Arbeiterkammer Wien von Juli bis Dezember 2025 durchgeführt wurde, darauf ab, die bestehenden Informationsrechte sowie Mitbestimmungsmechanismen sowohl der Arbeitnehmer:innen als auch des Betriebsrats beim Einsatz von KI in betrieblichen Entscheidungsfindungsprozessen theoretisch zu analysieren und darauf basierend praktische Handreichungen im Umgang mit diesen Rechten zu entwickeln.

Die Projektergebnisse bestehen dabei einerseits aus dem vorliegenden theoretischen Bericht, welcher darauf abzielt, die unterschiedlichen Regelungsebenen systematisch zu untersuchen, ihre wechselseitigen Bezüge, Schnittstellen und Abgrenzungen zu analysieren und darzulegen, in welchen Bereichen sie ineinandergreifen und in welchen noch normative oder strukturelle Lücken bestehen. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie Informationspflichten, Auskunftsansprüche und Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von KI in betrieblichen Entscheidungsprozessen effektiv verwirklicht werden können, um die Rechte der Arbeitnehmer:innen und des Betriebsrats zu sichern und eine verantwortungsvolle Nutzung von KI in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Darüber hinaus soll Arbeitnehmer:innen, deren Interessenvertretungen und Arbeitgebern eine praxisorientierte und zugleich wissenschaftlich fundierte Anleitung zur Verfügung gestellt werden, wie mit diesen Rechten im betrieblichen Alltag umzugehen ist. Daher ist der vorliegende Bericht von einer praktischen Broschüre begleitet, die kompakte sowie praxisnahe Zusammenfassungen, Übersichtstabellen, Musterschreiben und Checklisten enthält.⁶

Um die praktische Relevanz der Projektergebnisse zu gewährleisten, wurde im Rahmen eines ausgedehnten Stakeholder-Prozesses die Perspektive von Arbeitnehmer:innenvertretungen und anderen relevanten Stakeholdern eingeholt, welche nicht nur entscheidende Erkenntnisse für die theoretischen Grundlagen lieferte, sondern auch einen wertvollen Input für die Formulierung von praktischen Beispielen sowie für die Strukturierung und Ausgestaltung der praktischen Handreichungen darstellte.

Damit soll nicht nur ein Beitrag zur Rechtsklarheit und zum Schutz der Rechte von Arbeitnehmer:innen und Betriebsrat geleistet werden, sondern auch ein praxisorientiertes, zugleich wissenschaftlich fundiertes Instrumentarium entstehen, das Arbeitgebern, Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen hilft, die Potenziale von KI verantwortungsvoll zu nutzen und die Balance zwischen technologischer Innovation, ökonomischer Effizienz und der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten zu wahren

⁶ AK Wien / Research Institute – Digital Human Rights Center (Hrsg.), „AI KNOW“ - Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext, Praktische Broschüre (AK Wien, 2026).

2. THEORETISCHER HINTERGRUND ZU RELEVANTEN INFORMATIONSPFLICHTEN, AUSKUNFTSANSPRÜCHEN UND MITBESTIMMUNGSRECHTEN

2.1. ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ

Im dritten Hauptstück des zweiten Teils des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) sind Mitwirkungs-, Informations- und Beteiligungsrechte der Belegschaftsvertretung geregelt. Dies ist insbesondere dahingehend wichtig, als dem Betriebsrat gem. § 38 ArbVG die Aufgabe zukommt, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern. In § 3 ArbVG wird das Verhältnis von Kollektivverträgen und anderen Rechtsquellen geregelt. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für Arbeitnehmer:innen günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Das ArbVG normiert Rechte, Pflichten und die gemeinsame Ausgestaltung von arbeitsrechtlichen Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen, womit einerseits mehr Mitbestimmung für den Betriebsrat einhergeht, andererseits auch der Schutz von Beschäftigten durch Interessensvertretungen und somit ein Rahmen für das Zusammenwirken von Arbeitgebern und Betriebsrat gegeben ist. Der Betriebsrat hat Zustimmungsrechte bei bestimmten Maßnahmen, Mitwirkungsbefugnisse, Interventionsrechte, Informations- und Anhörungsrechte sowie Beratungsrechte, die ihn zur Abgabe von Vorschlägen berechtigen. Besonders § 91 ArbVG und in weiterer Folge § 96 und § 96a ArbVG sind hinsichtlich des Rechts auf Information zentrale Normen und sollen im Folgenden näher erläutert werden. In den §§ 96 und 96a ArbVG ist angeführt, welche Systeme bzw. Maßnahmen, die personenbezogene Daten von Arbeitnehmer:innen ermitteln und weiterverwenden, nur nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung (§ 96a ArbVG: BV ersetzbar durch Spruch der Schlichtungsstelle) eingesetzt werden dürfen. Das ArbVG enthält damit nicht nur reine Informationsrechte, sondern auch Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrates, die für algorithmische Entscheidungen und KI-Systeme gelten.

Der Betriebsrat hat gemäß § 89 ArbVG das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer:innen des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Bereits aus § 89 ArbVG kann sich in diesem Zusammenhang ein Informationsrecht ergeben, um die normierte Überwachung des Betriebsinhabers durchführen zu können. Bei wahrgenommenen Mängeln kann der Betriebsrat gem. § 90 ArbVG vom Arbeitgeber deren Beseitigung verlangen und erforderlichenfalls weitere Stellen außerhalb des Betriebes (Gewerkschaften, Arbeiterkammer, DSB u.a.) beiziehen. Diese allgemeine Befugnis ist um das Recht auf Information erweitert. Für das Recht auf Information in Zusammenhang mit KI-Systemen und automatisierten Entscheidungen sind insbesondere die §§ 91ff ArbVG zu beachten. Im Gegensatz zur DSGVO stellt das ArbVG insbesondere auf die kollektive Ebene ab und der Mitwirkung des Betriebsrates kommt eine zentrale Bedeutung zu. In § 91 Abs 1 ArbVG ist eine allgemein gehaltene Pflicht des Arbeitgebers normiert, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen. Darunter ist wohl meistens die Einführung von KI-Systemen zu verstehen, da diese die wirtschaftlichen und sozialen Interessen von Arbeitnehmer:innen betreffen können und wohl oft (insbesondere psychische) gesundheitliche Aspekte betreffen. Noch konkreter auf den Bezug zu KI-Systemen und automationsunterstützten Entscheidungen ist § 91 Abs 2 ArbVG. Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von

personenbezogenen Arbeitnehmer:innendaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Damit ist eine Informationspflicht bzw. eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers gegeben und es bedarf keiner Aufforderung durch Betriebsrat oder Arbeitnehmer:innen. Erst auf Verlangen ist dem Betriebsrat gemäß § 91 Abs 2 ArbVG die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. § 92a Abs 1 Z1 ArbVG sieht für den Betriebsrat ein Recht bzw. für den Betriebsinhaber eine Pflicht vor, in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig angehört zu werden und sieht vor, dass darüber beraten wird. Der Betriebsinhaber ist insbesondere dazu verpflichtet, den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen haben. Fraglich bleibt, was im Sinne von §§ 89 bzw. 91 Abs 2 ArbVG ganz konkret bereitzustellen ist und problematisch scheint auch die komplexe Art solcher Informationen, die es eventuell notwendig machen, dass Sachverständige beigezogen werden können.⁷

Nach den §§ 96 und 96a ArbVG dürfen Kontrollmaßnahmen oder technische Systeme zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, einschließlich KI-gestützter Überwachung, nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden. Das erschließt sich aus dem Bezug zur Menschenwürde, die hier berührt wird, wobei diese oft mit Anforderungen der modernen technologisierten Arbeitswelt in Konflikt geraten kann.⁸ Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind somit bereits in den §§ 96 und 96a ArbVG angelegt und limitieren den Einsatz von KI-Systemen.⁹ § 96a Abs 1 Z1 ArbVG betrifft die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmer:innen, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Bietet der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung an und weigert sich der Betriebsrat, eine abzuschließen, steht es dem Arbeitgeber frei, die Schlichtungsstelle anzurufen.¹⁰ Es wird wohl oft der Weg zur Schlichtungsstelle offenstehen, da gemäß § 96a Abs 1 Z1 ArbVG in Zusammenhang mit KI-Systemen oft Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden, die über Erfüllung gesetzlicher, kollektivrechtlicher oder arbeitsvertraglicher Verpflichtungen hinausgehen.¹¹

In diesem Zusammenhang ist jedenfalls die Frage der Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT zur Textgenerierung und anderer Aufgaben ein wichtiges Beispiel. Dabei werden wohl oft die §§ 96 und 96a ArbVG einschlägig sein, wodurch Zustimmungen des Betriebsrates bzw. eine alternative Entscheidung der Schlichtungsstelle notwendig werden. Inwiefern die Nutzung von KI-Systemen, etwa ChatGPT, diese Mitwirkung auslöst, ist noch nicht geklärt und auch inwiefern die Nutzung von KI im Betrieb unter die §§ 96 und 96a ArbVG fallen, bedarf weiterer Klärung.¹² Als Rechtsfolgen sind insbesondere zu beachten: Eine Leistungsklage auf Durchsetzung, falls der Arbeitgeber seinen Informations- und Auskunftspflichten nicht nachkommt; Es können Unterlassungs-, Beseitigungs- bzw. Feststellungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen, wenn entgegen den entsprechenden Bestimmungen keine Betriebsvereinbarung geschlossen wird und kein Spruch der Schlichtungsstelle besteht, mit dem Ziel, dass der rechtmäßige Zustand hergestellt wird; auch eine Intervention (ohne Parteistellung) durch den Betriebsrat bei der

⁷ Vgl. *Firneis/Hitz*, Die Künstliche Intelligenz im betrieblichen Alltag – arbeitsrechtliche Auswirkungen, RdW 2025/156, 191 (194).

⁸ Vgl. *Firneis/Hitz*, RdW 2025/156, 192.

⁹ Vgl. *Firneis/Hitz*, RdW 2025/156, 192.

¹⁰ Vgl. *Firneis/Hitz*, RdW 2025/156, 192f.

¹¹ Vgl. *Firneis/Hitz*, RdW 2025/156, 193.

¹² Siehe für Überlegungen zu verschiedenen Fällen *Firneis/Hitz*, RdW 2025/156, 193f.

Datenschutzbehörde wäre gem. § 90 Abs 1 ArbVG denkbar. Nicht jeder Einsatz von KI-Systemen wird als Kontrollmaßnahme von Arbeitnehmer:innen zu werten sein und deren Menschenwürde betreffen. Somit ist einzelfallbezogen zu ermitteln, inwiefern ein Mitwirkungsrecht gem. § 96 Abs 1 Z 3 bzw. § 96a ArbVG für den Betriebsrat besteht. Greiner führt etwa aus, dass eine KI-gestützte Urlaubszuteilung nach bestimmten Kriterien wahrscheinlich keine Mitwirkungsrechte auslöst.¹³

Der Einsatz von KI-Systemen könnte auch eine Betriebsänderung gem. § 109 ArbVG bedeuten, was ebenso eine Verpflichtung des Betriebsinhabers zur Information des Betriebsrates zur Folge hat. Beispielsweise wäre das der Fall, wenn gem. § 109 Abs 1 Z 5 und Z 6 ArbVG neue Arbeitsmethoden oder Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung eingeführt werden sollen. Hierbei sind die Mitwirkung des Betriebsrates gemäß § 109 ArbVG und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen/Sozialplänen nach § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG zu beachten.

§ 99 ArbVG zielt auf die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Einstellung ab. § 99 Abs 3 ArbVG bezieht sich zwar nicht explizit auf den Einsatz von automatisierten Bewertungssystemen bei Bewerbungen, allerdings kann man daraus ableiten, dass Informationen über Auswahlverfahren, Kriterien und Qualifikationen dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen sind. Fraglich bleibt, welchen Detailgrad diese Informationen haben müssen.¹⁴

Beispiel KI-gestützte Bewerbung

Werden durch ein KI-gestütztes System in einem Einstellungsprozess Bewerbungen vorgefiltert, ergeben sich gem. § 99 Abs 3 ArbVG Rechte für den Betriebsrat, die Informationen hinsichtlich solcher Systeme vorsehen.

Das ArbVG ist somit aufgrund der dargestellten Rechte insbesondere für den Betriebsrat relevant, da ihm Rechte im Zusammenhang mit Information zu KI-Systemen zukommen. Der Anwendungsbereich des ArbVG ist nicht so eng wie jener der Plattformarbeitsrichtlinie, allerdings ist auch hier der Arbeitskontext zentral und nicht wie in DSGVO oder AI Act eine allgemeine Anwendung vorgesehen. Besonders ist auch die Pflicht des Arbeitgebers hervorzuheben, der in diesem Kontext häufig vorab Informationen bereitstellen muss. Lücken könnten sich beim individuellen Rechtsschutz ergeben, da hier Rechte des Betriebsrates angesprochen sind und es sich damit in erster Linie nicht um Rechte von Arbeitnehmer:innen handelt (siehe Näheres zu den Lücken in Abschnitt 5).

¹³ Vgl. Greiner, Mitwirkung der Belegschaft bei der Einführung von KI-Systemen, in Auer-Mayer/Tinhofer, Automatisierung der Arbeit. Chancen und Risiken des Einsatzes Künstlicher Intelligenz im Betrieb (2025), 1 (10ff).

¹⁴ Vgl. Durst, Algorithmusbasierte Bewerbungsentscheidung: Datenschutz- und Gleichbehandlungsrechtliche Rahmenbedingungen, Mitgestaltungsmöglichkeiten durch die Belegschaftsvertretung und Rechtsschutzmöglichkeiten für die betroffene Person, JKU E-Pub (2023) 225ff, <https://epub.jku.at/obvulihs/content/pageview/9476629> (zuletzt abgerufen 4. 12. 2025).

WELCHE RECHTE HAT DER BETRIEBSRAT NACH ARBVG IN BEZUG AUF TECHNISCHE SYSTEME?¹⁵

- **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

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.

2.2. INFORMATIONS- UND TRANSPARENZPFLICHTEN NACH DER DSGVO

Sobald im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bzw. dessen Anbahnung personenbezogene Daten verarbeitet werden, was beim Einsatz von KI oder algorithmischen Systemen meistens der Fall ist, sind die Regeln der DSGVO zu beachten. Die DSGVO beruht auf dem Prinzip der rechtmäßigen und transparenten Verarbeitung personenbezogener Daten (Art 5 Abs 1 lit. a DSGVO) und legt dabei umfassende Informations- und Transparenzpflichten fest, die den betroffenen natürlichen Personen zustehen. Darüber hinaus enthält die DSGVO in Art 22 grundsätzlich ein Verbot automatisierter Entscheidungsfindungen im Einzelfall, die ausnahmsweise unter bestimmten, strengen Voraussetzungen zulässig sind und in diesen Fällen umfassende Informationspflichten nach sich ziehen.

2.2.1. INFORMATIONS- UND TRANSPARENZPFLICHTEN/INFORMATIONENRECHTE NACH ART 13 UND 14 DSGVO

Die Informationspflichten nach den Art 13 und 14 DSGVO legen fest, dass Betroffene über gewisse Umstände zu informieren sind, wenn sowohl personenbezogene Daten entweder direkt bei ihnen erhoben worden sind als auch wenn personenbezogene Daten nicht direkt bei ihnen erhoben worden sind. Die Informationen sind dabei zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten oder binnen eines Monats bzw. zum Zeitpunkt der ersten Kontaktaufnahme zu erteilen. Die Informationspflichten nach den Art 13 und 14 DSGVO sind nach der Judikatur der Datenschutzbehörde als Rechte der Betroffenen zu betrachten.

Im Zusammenhang mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz oder dem Einsatz von algorithmischen Systemen ist besonders praxisrelevant, dass im zeitlichen Naheverhältnis der Datenerhebung gemäß Art 13 und 14 DSGVO auch über das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art 22 Abs 1 und 4 DSGVO zu informieren ist.

¹⁵ Siehe dazu auch *Fülöp*, KI IM ARBEITSKONTEXT: INFORMATION, TRANSPARENZ & MITBESTIMMUNG, AK Wien, Büro für digitale Agenden, 2025, https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/stellungnahmen/AK-Info-KI_Information.pdf (zuletzt abgerufen 4. 12. 2025).

2.2.2. DAS AUSKUNFTSRECHT NACH ART 15 DSGVO

Zudem beinhaltet die DSGVO als Eckpfeiler der Informations- und Transparenzpflichten das Recht auf Auskunft nach Art 15 DSGVO. Nach dieser Bestimmung haben betroffene Personen das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden und sofern dies der Fall ist, auf zahlreiche andere Informationen. Dies betrifft ebenfalls das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art 22 Abs 1 und 4 DSGVO. Die Umsetzung des Transparenz-Ansinnens durch den Ordnungsgeber ist allerdings diskussionswürdig, da in den Vorschriften der Art 13 bis 15 DSGVO nicht pauschal auf Art 22 DSGVO verwiesen, sondern nur Bezug auf dessen Abs 1 und 4 genommen wird. Automatisierte Einzelentscheidungen nach Abs 1 sind aber gerade verboten und Abs 4 lässt automatisierte Einzelentscheidungen, die auf sensiblen Daten beruhen, nur unter besonders engen Voraussetzungen zu.

Erfolgt eine automatisierte Entscheidungsfindung gemäß Art 22 DSGVO sind gemäß den Art 13, 14 und 15 DSGVO neben anderen Informationen auch aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zu erteilen.

Es ist nicht davon auszugehen, dass der Ordnungsgeber Informationsrechte- bzw. Auskunftspflichten nur bezüglich dieser Ausnahmefälle vorsehen wollte. Vielmehr scheint sich die Pflicht auf jede ausnahmsweise zulässige automatisierte Einzelentscheidung zu erstrecken und es ist bei dem Verweis auf die Abs 1 und 4 um ein redaktionelles Versehen auszugehen.¹⁶ Zulässige Einzelentscheidungen nach Art 22 Abs 2 DSGVO erfordern gemäß Art 22 Abs 2 lit. b und Abs 3 DSGVO geeignete Schutzmaßnahmen des Verantwortlichen, wozu auch das Recht auf Darlegung des eigenen Standpunkts zählt.¹⁷

WELCHE INFORMATIONSRECHTE UND AUSKUNFTSRECHTE HABEN (KÜNFTIGE) ARBEITNEHMER:INNEN NACH DER DSGVO?

- Die DSGVO legt fest, dass Personen, deren Daten verarbeitet werden, von den Verantwortlichen proaktiv über gewisse Umstände der Datenverarbeitung zu informieren sind.
- Das trifft auch dann zu, wenn (künftige) Arbeitgeber:innen personenbezogene Daten von Bewerber:innen oder Mitarbeiter:innen verarbeiten wollen.
- Die Information hat zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten – oder wenn sie nicht von den betroffenen Personen erhoben werden – innerhalb einer angemessenen Frist nach Erlangung der personenbezogenen Daten, längstens jedoch innerhalb eines Monats zu erfolgen
- Sofern bereits personenbezogene Daten verarbeitet werden, haben Betroffene zudem auch das Recht von Verantwortlichen jederzeit Auskunft darüber zu verlangen, ob personenbezogene Daten über sie verarbeitet werden und auf zahlreiche weitere zusätzliche Informationen.

¹⁶ Vogel, Künstliche Intelligenz und Datenschutz (2022), 146.

¹⁷ Vogel, Künstliche Intelligenz und Datenschutz, 146.

Informationen die proaktiv bzw. im Rahmen eines Auskunftsbegehren zur Verfügung gestellt werden müssen, können umfangreich sein und etwa Informationen über

- Verarbeitungszwecke
- Rechtsgrundlagen
- Datenkategorien
- Drittlandsübermittlungen
- Speicherdauer
- Aufklärung über Betroffenenrechte
- Quelle der Daten und über
- geplante Zweckänderungen
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 DSGVO betreffen.

Sind automatisierte Entscheidungsfindungen nach Art 22 DSGVO geplant bzw. erfolgen diese bereits, sind im Rahmen der Informationspflichten bzw. des Auskunftsrechts aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zur Verfügung zu stellen.

In diesem Zusammenhang soll bereits an dieser Stelle auch auf das

- Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen,
- Recht auf Darlegung des eigenen Standpunkts
- Recht auf Anfechtung der Entscheidung

hingewiesen werden.

Wenn Arbeitgeber KI-Systeme einsetzen, die Entscheidungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses oder über diesen hinaus (Bewerbungsverfahren, Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zugrunde gelegt werden, ist das Recht auf Auskunft von besonderer Praxisrelevanz.

2.2.3. WAS SIND AUTOMATISIERTE ENTSCHEIDUNGSFINDUNGEN NACH ART 22 DSGVO?

Bei Verarbeitungstätigkeiten nach Art 22 DSGVO handelt es sich um gesteigerte Formen der automatisierten Verarbeitung, nämlich um Entscheidungen, die ausschließlich auf automatisierten Verarbeitungen beruhen und grundsätzlich ausschließlich maschinell – also ohne menschliches Eingreifen von Menschen – erfolgen.

Betroffene Personen haben dabei das Recht, nicht einer ausschließlich automatisierten Verarbeitung (einschließlich Profiling) unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise beeinträchtigt. Dem Wortlaut nach ist es nicht ausgeschlossen, dass das Erfordernis der rechtlichen Wirkung auch positive Wirkungen umfasst. Die Formulierung „rechtliche Wirkung“ in Art 22 wird jedoch aufgrund von ErwG 71 Abs 1 und dem Zweck der Norm von Art 22 DSGVO so verstanden, dass nur nachteilige rechtliche Wirkungen für Betroffene gemeint sind. Praktische Anwendungsfälle sind das Profiling zur Online-Gewährung von Krediten oder die Durchführung von Online-Einstellungsverfahren (ErwGr 71).¹⁸ Bei der Beurteilung, ob nachteilige rechtliche Wirkungen für Betroffene bestehen könnten, sollte bedacht werden, dass die undurchsichtigen Entscheidungsprozesse von KI-Systemen schneller zu Nachteilen für Betroffene führen

¹⁸ EBer in EBer/Kramer/Von Lewinski (Auernhammer)⁷ Art 13, Rz 45 ff.

können, die auf den ersten Blick nicht immer sofort erkennbar sind und muss hier mit besonderer Sorgfalt vorgegangen werden.

2.2.3.1 DAS VORLIEGEN EINER ENTSCHEIDUNG

Als erste Kernfrage in der Zulässigkeitsprüfung von Art 22 DSGVO ist jene nach dem Vorliegen einer Entscheidung zu stellen. Der Begriff „Entscheidung“, der eine maßgebliche Rolle in der Bestimmung spielt, ob individuellen Betroffenen bestimmte Rechte nach der DSGVO zustehen, wird im Normtext der DSGVO nicht näher definiert. Lediglich in den Erwägungsgründen der DSGVO findet sich ein Verweis auf eine breite Auslegung dieses Begriffs, worunter auch Vor-Entscheidungen und allgemeine Maßnahmen fallen können.¹⁹ Dementsprechend umfasst eine Entscheidung nicht nur die Wahl zwischen mehreren Alternativen, sondern auch alle anderen rechtlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Auswirkungen einer Maßnahme oder Handlung, die sich in vielerlei Hinsicht auf die betroffene Person auswirken können.²⁰ Darüber hinaus müssen Entscheidungen in diesem Sinn jedenfalls adressatenbezogen, normativ und auf eine bestimmte Person gerichtet sein.²¹

Art 22 DSGVO zielt nicht darauf ab, bloße Entscheidungsunterstützung oder -vorbereitungen durch automatisierte Verfahren zu verhindern, weshalb diese Verarbeitungstätigkeiten nicht von seinem Anwendungsbereich erfasst sind.²² Vielmehr soll die Regelung verhindern, Einzelne zum Objekt eines ausschließlich algorithmischen Entscheidungsprozesses zu machen und dazu die Gefahren derartiger Verarbeitungen für den Schutz personenbezogener Daten begrenzen.²³ Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, „dass automatisierte Entscheidungen für die Betroffenen ein besonderes Risiko im Hinblick auf Transparenz und Beeinflussung darstellen, so dass die Nutzung des Datenauswertungsvorgangs als besonders sensitiv angesehen wird.“²⁴ Dazu stellt Art 22 DSGVO auf die Entscheidung ab, deren Konzept zwar in der DSGVO nicht eindeutig definiert ist, allerdings in der Spruchpraxis des EuGH tendenziell weit ausgelegt wird.²⁵ Weiters ist ErwGr 71 DSGVO zu entnehmen, dass Entscheidungen auch „Maßnahmen“ einschließen können.²⁶ Demnach erfasst eine Entscheidung nicht nur die Wahl zwischen mehreren Alternativen, sondern auch alle sonstigen rechtlichen, wirtschaftlichen oder sozialen

¹⁹ Dies wurde auch vom EuGH bestätigt in der Rechtssache EuGH 7. 12. 2023, C-634/21, SCHUFA Holding [Scoring], ECLI:EU:C:2023:957, Rn. 45 ff.

²⁰ Vgl. *Anderl/Ciarnau*, AnwBl 2025; *Mayrhofer* in *Mayrhofer et al*, 188.

²¹ Vgl. von *Lewinski*, Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling, in *Wolff/Brink/Ungern-Sternberg*, BeckOK Datenschutzrecht. DS-GVO, DA, DGA, BDSG. Datenschutz und Datennutzung, (2025), DSGVO Art 22 Rz 15. Da auch in den anderen Rechtsakten, die in diesem Bericht behandelt werden, entsprechende Vorschriften zur Definition einer Entscheidung fehlen, soll fortan allen dieses Begriffsverständnis zugrunde gelegt werden.

²² Vgl. *Martini in Paal/Pauly*, DS-GVO BDSG³ Art. 22 Rz 20.

²³ Vgl. *Martini in Paal/Pauly*, DS-GVO BDSG³ Art. 22 Rz 20.

²⁴ *Weichert in Däubler/Wedde/Weichert/Sommer*, EU-DSGVO und BDSG. Kompaktkommentar³ (2024) Art 22 Rz 16. *MwN Hospes/Müller/Poindl/Rothmann/Scheichenbauer/Schneeberger*, Aufklärung 4.0 – Entscheidungen der KI als Mensch verstehen (2025), https://www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:3d0ab567-4d81-40c9-ace8-471a5819178a/Final_Aufl%C3%A4rung%204.0_Grundlagenbericht_April2025.pdf (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

²⁵ Vgl. *Metikoš/Ausloos*, The Right to an Explanation in Practice. Insights from Case Law for the GDPR and the AI Act, Law, Innovation, and Technology 2025, 1 und EuGH 7. 12. 2023, C-634/21, SCHUFA Holding (Scoring), ECLI:EU:C:2023:957, Rz 45.

²⁶ Vgl. *Weichert in Däubler et al*, EU-DSGVO³ Art 22 DSGVO Rz 25. Einer ähnlichen Argumentation folgend: *Haidinger in Knyrim*, Der DatKomm. Praxiskommentar zum Datenschutzrecht Art 22 DSGVO Rz 18 (Stand 1. 12. 2022, rdb.at) unter Berufung auf ErwGr 71 Satz 1.

Auswirkungen einer Maßnahme oder Handlung, welche die betroffene Person in vielerlei Hinsicht beeinträchtigen kann.²⁷

Es gilt außerdem zu bedenken, dass oftmals mehrere Handlungen oder Aktionen Einfluss auf die letztendliche Entscheidungsfindung haben, und deren Ausblenden eine Rechtsschutzlücke hinterlassen würde, weshalb laut rezenter EuGH-Judikatur auch maßgebliche Vor-Entscheidungen in den Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO fallen, sofern die Haupt-Entscheidung wesentlich auf ihnen beruht.²⁸ Eine lediglich automatisierte Vorsortierung von Daten ist jedoch kein Anwendungsfall des Art 22 DSGVO, wenn die Auswahl nicht bereits eine endgültige Entscheidung trifft.²⁹ Dies folgt dem *telos* dieser Norm, die auf Computerentscheidungen abstellt, die ohne menschliche Einflussnahme getroffen werden, weshalb Systeme zur lediglichen Entscheidungsvorbereitung nicht in deren Anwendungsbereich fallen.³⁰

Beispiel KI in der Pflege

Ein KI-gestütztes System wird in der Pflege eingesetzt, um die Bewegungsmuster des Personals und der Patient:innen zu überwachen. Darauf basierend werden Rückschlüsse auf die Qualität der Betreuung der zu pflegenden Personen gezogen (z. B. wie oft besucht das Pflegepersonal ein bestimmtes Zimmer und wie lange verweilt die Pflegekraft bei ihren Patient:innen). Ist eine konkrete Zuweisung zu einer Pflegekraft möglich und werden auf Basis dieser Daten Leistungsrankings erstellt, kommt die DSGVO jedenfalls zur Anwendung. Wird auf Basis dieser Leistungsrankings nun entschieden, ob eine Pflegekraft gekündigt oder versetzt wird, handelt es sich um eine relevante Entscheidung iSd Art 22 DSGVO.

2.2.3.2 AUSSCHLIESSLICH AUTOMATISIERTE ENTSCHEIDUNG

Darüber hinaus muss eine ausschließlich automatisierte Entscheidung vorliegen, deren Tatbestand dann nicht mehr erfüllt ist, sobald eine menschliche Intervention vorliegt.³¹ Denn erfolgt eine manuelle Prüfung eines automatisierten Ergebnisses vor einer Entscheidung, die anschließend von einer Person in Abwägung anderer, nicht in das automatisierte Ergebnis eingeflossenen Aspekte bestätigt wird, ist Art 22 DSGVO nicht anwendbar.³² Entscheidend ist dabei, dass sich die menschliche Intervention auf entscheidungsrelevante Aspekte beziehen muss, beispielsweise in Form einer Richtigkeits- oder Plausibilitätsprüfung oder der Weiterverarbeitung von KI-gestützten Ergebnissen.³³ In diesem Zusammenhang ist die Wechselwirkung zur menschlichen Aufsicht nach Art 14 AI Act hervorzuheben, wonach beim Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen besondere Aufsichtsmaßnahmen vorgesehen

²⁷ Anderl/Ciarnau, Hochrisiko-KI in der Verwaltung und Gerichtsbarkeit, AnwBl 2025; Vgl. Mayrhofer, ChatGPT, Gemini & Co in der Verwaltung und Gerichtsbarkeit in: Mayrhofer/Nessler/Bieber/Fister/Homar/Tumpel, ChatGPT, Gemini & Co. Große Sprachmodelle und Recht, (2024), 188.

²⁸ Vgl. Binns/Veale, Is that your final decision? Multi-stage profiling, selective effects, and Article 22 of the GDPR, International Data Privacy Law 2021, 319; Metikoš/Ausloos, Law, Innovation, and Technology 2025 und EuGH 7. 12. 2023, C-634/21, SCHUFA Holding (Scoring), ECLI:EU:C:2023:957, Rz 61f.

²⁹ Vgl. Martini in Paal/Pauly, DS-GVO BDSG³ Art. 22 Rz 20.

³⁰ Vgl. Weichert in Däubler et al, EU-DSGVO³ Art 22 Rz 25.

³¹ Vgl. Anderl/Ciarnau, AnwBl 2025.

³² Vgl. Hospes et al, Aufklärung 4.0, 54f; Weichert in Däubler et al, EU-DSGVO³ Art 22 Rz 25a.

³³ Vgl. Anderl/Ciarnau, AnwBl 2025.

sind.³⁴ Diese durchbricht jedoch nicht in jedem Fall die automatisierte Entscheidung nach Art 22 DSGVO. So ist beispielsweise der Ausschluss von Art 22 DSGVO schwierig, wenn die menschliche Aufsicht erst *ex post* durchgeführt wird, beispielsweise stichprobenartige nachgelagerte Überprüfungen.³⁵

Bei der Beurteilung, ob nachteilige (rechtliche) Wirkungen für Betroffene bestehen könnten, sollte bedacht werden, dass die undurchsichtigen Entscheidungsprozesse von KI-Systemen schneller zu Nachteilen für Betroffene führen können, die auf den ersten Blick nicht immer sofort erkennbar sind und muss hier mit besonderer Sorgfalt vorgegangen werden.

Zu bloßer Entscheidungsunterstützung sind solche Verarbeitungstätigkeiten somit zulässig, jedoch wirft dies die Frage auf, welche Form der Mitwirkung natürlicher Personen erforderlich ist, damit es sich nicht um eine ausschließlich auf einer automatisierten Entscheidungsfindung beruhenden Entscheidung handelt.

Sofern ein Mensch in die Entscheidung involviert ist, greift das Verbot des Art 22 Abs 1 DSGVO dem Wortlaut nach nicht ein, womit Umgehungsmöglichkeiten auf der Hand liegen und eine nicht bloß alibimäßige menschliche Beteiligung gefordert wird, um dem Regelungsanliegen, d. h. dem Schutz der Betroffenen vor einer algorithmischen Fremdbestimmung, gerecht zu werden. Liegt eine menschliche Letztentscheidung vor, verstößt ein allfälliger KI-Einsatz in den vorangegangenen Verfahrensschritten nicht gegen Art 22 Abs 1 DSGVO.

Auch die EuGH-Rechtsprechung zum SCHUFA-Scoring widerspricht dem nicht.³⁶ So hat der EuGH in seinem bekannten „SCHUFA-Urteil“ klargestellt, dass bereits die automatisierte Errechnung eines „Creditscores“ durch die Kreditauskunftei „SCHUFA“ in den Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO fällt, sofern die anschließende Entscheidung über eine Kreditgewährung maßgeblich auf diesem Scorewert beruht.³⁷ Die Entscheidung stellt somit auf die in Art 22 DSGVO vorgenommene Differenzierung zwischen „vollautomatisierten“ und „teilautomatisierten“ Entscheidungen ab, wobei erstere auf jeden Fall von Art 22 DSGVO gedeckt sind, während es bei letzteren auf den Grad der Konkretisierung des Entscheidungsvorschlags ankommt, auf dessen Basis eine menschliche Entscheidung getroffen wird.³⁸ Dadurch wollte der EuGH der Praktik entgegenwirken, dass in automatisierten Entscheidungsprozessen lediglich pro forma eine menschliche Intervention stattfindet, um den Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO auszuhebeln. Es ist daher festzuhalten, dass der Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO eröffnet ist, sofern die Entscheidung „maßgeblich“ von der Maschine beeinflusst wurde.³⁹

³⁴ MwN Aderl/Ciarnau, AnwBl 2025.

³⁵ Vgl. Aderl/Ciarnau, AnwBl 2025.

³⁶ Günther/Gerigk/Berger: Von Algorithmen und Arbeitnehmern: Die europarechtliche Regulierung von KI im arbeitsrechtlichen Kontext, NZA 2024, 234; EuGH 7. 12. 2023, C-634/21, SCHUFA Holding [Scoring], ECLI:EU:C:2023:957.

³⁷ Vgl. dazu auch Paal/Hüger, Die KI-VO und das Recht auf menschliche Entscheidung, MMR 2024, 540 (541) und Hospes et al, Aufklärung 4.0, 55; EuGH 7. 12. 2023, C-634/21, SCHUFA Holding [Scoring], ECLI:EU:C:2023:957.

³⁸ Vgl. Paal/Hüger, MMR 2024, 541 und Hospes et al, Aufklärung 4.0, 54f.

³⁹ Vgl. hier etwa das Erkenntnis des VwGH 21. 12. 2023, Ro 2021/04/0010-11 in Anlehnung an das SCHUFA-Urteil des EuGH 7. 12. 2023, C-634/21, SCHUFA Holding [Scoring], ECLI:EU:C:2023:957 zur Frage, ob es sich beim Arbeitsmarktchancen Assistenzsystem „AMAS“ des Österreichischen Arbeitsmarktservice um ein Tool zur automatisierten Entscheidungsfindung nach Art 22 DSGVO handelt. Das Verfahren wurde wieder an das BVwG mit der Begründung zurückverwiesen, dass dieses noch zu klären habe, ob die Entscheidung über die Arbeitsmarktchancen einer Person „maßgeblich“ von dem System beeinflusst werde. Im Verfahren vor dem BVwG wurde bestätigt, dass die Berater:innen des AMS stets die inhaltliche Letztentscheidung hatten. Sie konnten für die Beurteilung der Arbeitsmarktchancen der Betroffenen immer zusätzliche Informationen

Sofern keine inhaltliche Bewertung einer natürlichen Person stattfindet (sondern lediglich eine formale Bearbeitung), könnte dies jedenfalls als unzureichend angesehen werden, um den Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO zu verlassen.⁴⁰

Ist die Entscheidung für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich oder erfolgt mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person, hat der Verantwortliche gemäß Art 22 Abs 3 DSGVO angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Person zu wahren, wozu mindestens das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung gehört

WAS SIND AUTOMATISIERTE ENTSCHEIDUNGSFINDUNGEN?

Betroffene Personen haben grundsätzlich das Recht, keiner Entscheidung bzw. keinen Maßnahmen unterworfen zu werden

- die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen und
- die rechtliche Wirkung für die betroffene Person entfalten oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen.

Auch bestimmte Arten des „Profiling“ können zu den automatisierten Entscheidungsfindungen zählen, wenn eine Bewertung der persönlichen Aspekte von natürlichen Personen erfolgt, wie etwa

- Analyse oder Prognose von Aspekten bezüglich Arbeitsleistung
- wirtschaftlicher Lage
- Gesundheit
- Zuverlässigkeit oder Verhalten

wenn dies rechtliche Wirkung für die betroffene Person entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Erfolgen Verarbeitungstätigkeiten zur bloßen Entscheidungsunterstützung und ist eine menschliche Letztentscheidung gewährleistet, liegt keine automatisierte Entscheidungsfindung im Sinne der DSGVO vor.

Die Abgrenzung, wann eine bloße Entscheidungsunterstützung vorliegt und wann eine automatisierte Entscheidungsfindung, kann herausfordernd sein, wobei die menschliche Intervention/Letztentscheidung nach der Rechtsprechung des EuGH nicht nur pro forma erfolgen darf.

Liegen automatisierte Entscheidungsfindungen vor, sind diese im Arbeitskontext nur zulässig, wenn

- die Verarbeitungstätigkeiten für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich sind,
- es eigene Rechtsvorschriften gibt, die diese Verarbeitungstätigkeiten erlauben
- oder sie mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person erfolgen.

heranziehen. Sofern erforderlich, waren sie auch verpflichtet, vom automatisiert errechneten AMAS-Wert in jedem einzelnen Fall abzuweichen (Vgl BVwG 1. 9. 2025, W256 2235360 -1 / 36 E).

⁴⁰ Herbst in *Eßer/Kramer/Von Lewinski (Auernhammer)*⁷ Art 22, Rz 5 ff.

Auch in diesen Fällen müssen Verantwortliche stets angemessene Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen treffen. Dazu zählen u. a.

- das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen
- die Möglichkeit der Darlegung des eigenen Standpunkts und
- das Recht auf Anfechtung der Entscheidung

Art 22 DSGVO ist insbesondere beim Einsatz von KI-Tools bzw. algorithmischen Systemen im Arbeitsumfeld relevant. Algorithmisches Management ermöglicht die Auswertung und Entscheidungsfindung auf Basis großer personenbezogener Datenmengen. Dadurch können Arbeitsprozesse und Mitarbeiter:innenleistungen überwacht, gesteuert und optimiert werden.

Eine solche Entscheidung kann z. B. vorliegen, wenn ein Algorithmus nur einen Eignungswert für Bewerber:innen liefert, der dann ohne tiefere Prüfung übernommen wird.

Mögliche Einsatzgebiete für automatisierte Entscheidungsfindungen im Beschäftigtenbereich

Im Beschäftigungsbereich können automatisierte Entscheidungsfindungen in vielen Bereichen zum Einsatz kommen. Dies kann Online-Einstellungsverfahren (CV-Screening, KI-gestütztes Bewerberranking, automatisierte Background-Checks), automatisierte Dienstplan-Tools (Zuweisung von Schichten), automatisierte Leistungs- und Produktivitätsbeurteilungen (Tracking Software, KI-Analysen von Arbeitsleistungen), Vergütungs- und Bonussysteme (automatisierte Leistungsmetriken), die ohne menschliches Eingreifen erfolgen, betreffen.

Erfolgen Entscheidungsfindungen lediglich teilautomatisiert und beinhalten ein echtes menschliches Eingreifen bzw. gewährleisten eine menschliche Letztentscheidung (wobei etwa „Ankereffekte“ bzw. die Gefahr von „Automation Bias“ durch entsprechende Maßnahmen ausgeschlossen werden), kommt es zu keiner automatisierten Entscheidungsfindung im Sinne von Art 22 DSGVO.

2.2.3.3 WORÜBER IST ZU INFORMIEREN?

Informationen bezüglich automatisierter Entscheidungsfindungen müssen nicht erfolgen, wenn diese keine Nachteile für Betroffene mit sich bringen. Wie bereits ausgeführt, ist bei der Beurteilung, ob nachteilige (rechtliche) Wirkungen für Betroffene bestehen könnten, zu bedenken, dass die undurchsichtigen Entscheidungsprozesse von KI-Systemen schneller zu Nachteilen für Betroffene führen können, die auf den ersten Blick nicht immer sofort erkennbar sind und muss hier mit besonderer Sorgfalt vorgegangen werden.

Liegt nach Prüfung der dargelegten Kriterien eine automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall vor, sind Arbeitgeber einerseits verpflichtet, betroffenen Personen bereits bei der Erhebung ihrer Daten bestimmte vorgelagerte Informationen zukommen zu lassen (Vgl. Art 13, 14 DSGVO). Darüber hinaus steht Betroffenen ein *ex post* Auskunftsanspruch über das Vorliegen einer automatisierten Entscheidung, deren Tragweite und angestrebte Auswirkungen sowie die „involvierte Logik“ zu (Vgl. Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO).

Der Begriff der involvierten Logik ist dabei nicht definiert.⁴¹ Die Angaben zur involvierten Logik müssen so ausgestaltet werden, dass Betroffene einen Erkenntnisgewinn erlangen, was sich beim Einsatz von komplexen Profiling-Algorithmen als weitgehend ungelöste Aufgabe erweist.⁴² Unter Betrachtung von Art 12 Abs 1 DSGVO soll sich die Informationspflicht nicht auf mathematische Algorithmen beziehen, sondern allgemeinverständliche und in einfacher Sprache verfasste Erläuterungen zur Berechnungsgrundlage und der Methodik enthalten.⁴³ Dies kann dazu führen, dass es – wegen der Komplexität von Algorithmen – zu keiner Offenlegung von mathematischen Algorithmen kommen soll, sondern eine allgemeine, verständliche Beschreibung der Berechnungsgrundlagen und der Methodik erfolgen soll. Zu beachten ist zudem, dass Algorithmen als Geschäftsgeheimnisse geschützt sein können.⁴⁴ Es war lange fraglich, wie das Spannungsverhältnis betreffend den Schutz von Geschäftsgeheimnissen des Verantwortlichen aufzulösen ist. Zumindest in Bezug auf den Auskunftsanspruch nach Art 15 DSGVO hat der EuGH kürzlich festgestellt, dass eine pauschale Auskunftsverweigerung unter Berufung auf Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unionsrechtswidrig ist, ebenso wie nationale Bestimmungen, die derartige pauschale Auskunftsverweigerungen vorsehen (bspw. § 4 Abs 6 DSG).⁴⁵

Zu den mitzuteilenden Informationen gehören einerseits die Eingangsvariablen, die Gewichtung der Parameter und Informationen über deren Zustandekommen, der Mechanismus, die Entscheidungskriterien sowie die Gründe für das Ergebnis.⁴⁶ Wie in einem rezenten EuGH-Urteil in der Rechtssache *Dun & Bradstreet* festgestellt, muss eine Auskunft über die involvierte Logik Erläuterungen des Verfahrens und der Grundsätze beinhalten, die bei der automatisierten Verarbeitung der personenbezogenen Daten der betroffenen Person zur Anwendung kamen und zu dem bestimmten Ergebnis geführt haben.⁴⁷ Möglich sind zudem sog „kontrafaktische Erklärungen“ (*counterfactuals*), welche betroffene Personen darüber informieren, „in welchem Maße eine Abweichung bei den berücksichtigten personenbezogenen Daten zu einem anderen Ergebnis geführt hätte.“⁴⁸

Grundsätzlich müssen die Informationen in präziser, verständlicher und klarer Sprache abgefasst sein und es der betroffenen Person ermöglichen zu verstehen, welche ihrer personenbezogenen Daten auf welche Art verwendet wurden. Algorithmen oder komplexe mathematische Formeln sind nicht zu beauskunften. Es müssen ebenso alle weiteren Betroffenenrechte gewahrt werden, wozu insbesondere das Recht, den eigenen Standpunkt darzulegen, sowie das Recht, die Entscheidung anzufechten, zählen (Vgl. Art 22 Abs 3 DSGVO).

Gerade das Recht auf Auskunft ist insbesondere bei der algorithmischen Entscheidungsfindung von besonderer Praxisrelevanz, wenn etwa Arbeitgeber auf Grundlage der Verarbeitung personenbezogener Daten KI-Systeme einsetzen, die Entscheidungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses oder über diesen hinaus (Bewerbungsverfahren, Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zugrunde gelegt werden.

⁴¹ Kamlah in Plath DSGVO/BDSG/TTDSG⁴ Art 13 Rz 28.

⁴² Bäcker in Kühling/Buchner, DS-GVO⁴ Art 13 Rz 55 f.

⁴³ Kamlah in Plath DSGVO/BDSG/TTDSG⁴ Art 13 Rz 29.

⁴⁴ Eßer in Eßer/Kramer/Von Lewinski (Auernhammer)⁷ Art 13, Rz 45 ff.

⁴⁵ EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, *Dun & Bradstreet Austria*, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 75.

⁴⁶ Vgl. DSB 8. 9. 2020, 2020-0.436.002; EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, *Dun & Bradstreet Austria*, ECLI:EU:C:2025:117. MWN Hospes et al, Aufklärung 4.0, 64ff.

⁴⁷ Vgl. EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, *Dun & Bradstreet Austria*, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 58. MWN Hospes et al, Aufklärung 4.0.

⁴⁸ EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, *Dun & Bradstreet Austria*, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 62.

Jedenfalls sind abstrakt gehaltene Informationen über die Wirkungsweise und Relevanz des betriebenen Entscheidungs- und Profiling-Systems zu übersenden, jedoch ist umstritten ob auch eine Verpflichtung zu einer einzelfallbezogenen Begründung der konkret erzielten Ergebnisse besteht, die über eine abstrakte/allgemeine Erklärung hinausgeht. Für eine einzelfallbezogene Begründung spricht die Funktion des Auskunftsrechts, um den Betroffenen – in Anbetracht des Black-Box-Charakters von Entscheidungen – die wirksame Wahrnehmung ihrer Rechte und Freiheiten zu ermöglichen sowie das erwähnte EuGH-Urteil in der Rechtssache *Dun & Bradstreet*, worin der EuGH stärker auf das lokale Element, d. h. die Einzelentscheidung, abzustellen scheint.⁴⁹

Darüber hinaus eröffnen die zu erteilenden Informationen über die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen der Verarbeitung ebenso große Interpretationsspielräume.⁵⁰ Der Begriff Tragweite könnte im Sinne von Bedeutung verstanden werden und der betroffenen Person die Möglichkeit gegeben werden, den Wahrscheinlichkeitswert einzuschätzen (etwa ob es sich um einen guten, mittleren oder schlechten Wahrscheinlichkeitswert handelt).⁵¹ Die Formulierung der Informationspflicht über die angestrebten Auswirkungen scheint irreführend (das ist eher so zu verstehen, dass etwa durch den Einsatz von Profiling kein negatives Ergebnis angestrebt wird).⁵²

Gut zu wissen

Erfolgt eine automatisierte Entscheidungsfindung gemäß Art 22 DSGVO sind gemäß den Art 13, 14 und 15 DSGVO neben anderen Informationen stets auch aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zu erteilen.

Auch wenn keine automatisierte Entscheidungsfindung im Sinne der DSGVO erfolgt, bestehen für potenzielle Arbeitnehmer:innen stets Informationsrechte gegenüber den verantwortlichen Arbeitgeber:innen nach den Art 13, 14 und 15 DSGVO.

Gemäß ErwG 60 sollte Betroffenen darüber hinaus im Zuge der Direkterhebung mitgeteilt werden, ob sie verpflichtet ist, die personenbezogenen Daten bereitzustellen, und welche Folgen eine Zurückhaltung der Daten nach sich ziehen würde.

2.2.4. ABGRENZUNGSFRAGEN ZWISCHEN DEN ART 13, 14 UND 15 DSGVO

Sämtliche Informationsrechte bzw. Informationspflichten bzw. das Recht auf Auskunft sehen vor, dass über das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß den Art 13, 14 und 15 iVm Artikel 22 DSGVO zu informieren ist und es sind zumindest in diesen Fällen aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zu erteilen.

Es wurde argumentiert, dass die Verwendung derselben Formulierung in den Art 13-15 DSGVO darauf hindeutet, dass die vorab bereitgestellten Informationen (Art 13 Abs 2 lit. f, Art

⁴⁹ Bäcker in *Kühling/Buchner*, DS-GVO⁴ Art 15 Rz 27 b; EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, *Dun & Bradstreet Austria*, ECLI:EU:C:2025:117; *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 71.

⁵⁰ *Stollhoff* in *Eßer/Kramer/Von Lewinski (Auernhammer)*⁷ Art 15, Rz 22 ff.

⁵¹ *Kamlaß* in *Plath DSGVO/BDSC/TTDSG*⁴ Art 13 Rz 28.

⁵² *Kamlaß* in *Plath DSGVO/BDSC/TTDSG*⁴ Art 13 Rz 28.

14 Abs 2 lit. g DSGVO) mit den nach einer Entscheidung und auf Antrag bereitgestellten Informationen (Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO) identisch sind. Somit würden abstrakte Erklärungen ausreichen, die nur den Entscheidungsmechanismus, nicht aber die konkrete Entscheidung in Bezug auf die betroffene Person berücksichtigen. Der EuGH hat jedoch in Österreichische Post I anerkannt, „dass im Gegensatz zu den Art 13 und 14 der DSGVO [...] Art 15 der DSGVO ein echtes Auskunftsrecht für die betroffene Person vorsieht“ und daher spezifischere Informationen als nach Art 13, 14 DSGVO verlangt.⁵³ Dies wird einerseits durch die Systematik zwischen Art 13, 14 für allgemeine Informationen und Art 15 DSGVO für konkrete Informationen auf Anfrage in einem Einzelfall gestützt und scheint andererseits durch rezente EuGH-Judikatur bestätigt.⁵⁴ Zwar überschneiden sich einige Kategorien von Informationen in Art 13, 14 DSGVO, doch hätte ein Auskunftersuchen keinen Mehrwert, wenn der betroffenen Person nicht nur die gleichen abstrakten Kategorien von Datenempfängern, sondern auch die gleichen abstrakten Entscheidungsbegründungen mitgeteilt würden. Gleichzeitig ist der Verantwortliche besser in der Lage, Informationen über die konkreten Entscheidungen zu liefern, nachdem diese getroffen wurden.

Gut zu wissen

- Die DSGVO sieht bzgl. automatisierter Entscheidungsfindungen vor, dass den Betroffenen im Zuge der vorab zu erteilenden Informationen und auch im Rahmen des Rechts auf Auskunft aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zu erteilen sind.
- Das Recht auf Auskunft sieht dabei ein echtes Auskunftsrecht für die betroffene Person vor.
- Hier müssen den Betroffenen spezifischere Informationen erteilt werden.
- Auch unterhalb der Schwelle von automatisierten Entscheidungsfindungen im Sinne der DSGVO, bestehen für potenzielle Arbeitnehmer:innen stets die allgemeinen Informationsrechte gegenüber den verantwortlichen Arbeitgebern nach den Art 13, 14 und 15 DSGVO.

2.3. RECHTE NACH DEM AI ACT

2.3.1. GENERELLE INFORMATIONEN UND ANWENDUNGSFRAGEN

Die Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz („KI-Verordnung“ oder „AI Act“⁵⁵) ist im August 2024 in Kraft getreten und stellt die erste europaweite, sektorübergreifende Regulierung von Künstlicher Intelligenz dar. Der AI Act gilt für KI-Systeme, welche die KI-Definition des Art 3 Z 1 AI Act erfüllen:

⁵³ Vgl. EuGH 12. 1. 2023, C-154/21, Österreichische Post, ECLI:EU:C:2023:3, Rz 36.

⁵⁴ Vgl. EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 57; *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 70.

⁵⁵ Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) 300/2008, (EU) 167/2013, (EU) 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (AI Act/KI-VO), ABl L 2024/144, 1.

Definition „Künstliche Intelligenz“ nach dem AI Act

„KI-System“ [bezeichnet] 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.

Das wichtigste Erfordernis und damit Schlüsselkriterium dieser Definition ist die sogenannte „Ableitungsfähigkeit“,⁵⁶ durch welche sich KI von herkömmlichen Softwaresystemen und Programmierungsansätzen abgrenzt. Nach ErwGr 12 soll sich die Definition des KI-Systems weiters „nicht auf Systeme beziehen, die auf ausschließlich von natürlichen Personen definierten Regeln für das automatische Ausführen von Operationen beruhen.“ Um Unklarheiten in Bezug auf diese Definition zu beseitigen, hat die Kommission am 6. Februar 2025 (unverbindliche) Leitlinien veröffentlicht, in denen die einzelnen Kriterien der Definition erläutert und bestimmte KI-Systeme von vornherein als nicht von der Definition erfasst qualifiziert werden (z. B. lineare Regressionsmodelle).⁵⁷ Näheres zu den einzelnen Anforderungen und zur Abgrenzung findet sich in der Praktischen Broschüre zu dieser Studie in einer eigenen „KI-Checkliste“.⁵⁸

Beispiele für KI - Systeme

Typische Beispiele für KI sind etwa der bekannte Chatbot „ChatGPT“ des US-amerikanischen Unternehmens OpenAI, aber auch Übersetzungstools und Programme zur Bildgenerierung. Hingegen bei der lediglichen Verwaltung einer Excel-Liste oder bei herkömmlichen Softwarelösungen, die auf vordefinierten menschlichen Regeln basieren, spricht man in der Regel nicht von KI. Schwierig gestaltet sich die Einordnung insbesondere bei Empfehlungsalgorithmen, die auf Basis von bestimmten Merkmalen künftiges Verhalten oder persönliche Aspekte vorhersagen und beispielsweise in der Entscheidungsunterstützung eingesetzt werden, z. B. in der Vorfilterung von Bewerbungen. Hier ist zu fragen, ob sie auf komplexen technologischen Ansätzen wie maschinellem Lernen aufbauen und daher als KI zu werten sind, oder ob sie einfachen Heuristiken oder regelbasierten Ansätzen folgen und somit nicht vom KI-Begriff umfasst sind.

⁵⁶ MwN Wendehorst/Nessler/Aufreiter/Aichinger, Der Begriff des „KI-Systems“ unter der neuen KI-VO, MMR 2024, 605.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ AK Wien / Research Institute – Digital Human Rights Center (Hrsg.), „AI KNOW“ - Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext, Praktische Broschüre (AK Wien, 2026).

Weiters muss der räumliche Anwendungsbereich gemäß Art 2 AI Act eröffnet sein, das System also in der Union in Verkehr gebracht, hergestellt oder in Betrieb genommen oder dessen Ausgaben in der Union verwendet werden. Außerdem dürfen keine Ausnahmen des Art 2 Abs 3-12 AI Act vorliegen (so ist der AI Act nicht auf KI-Systeme anwendbar, die lediglich für wissenschaftliche Forschungszwecke oder ausschließlich für militärische Zwecke eingesetzt werden).

Der AI Act verfolgt einen risikobasierten Ansatz, der KI-Systeme je nach Art, Einsatzgebiet und potenziellen Risiken für die Sicherheit, Gesundheit und Grundrechte betroffener Personen in verschiedene Risikoklassen einteilt, an die wiederum unterschiedliche Verpflichtungen und Rechtsfolgen geknüpft sind.⁵⁹ Je nach Risikoeinstufung bzw. KI-System werden die Vorschriften innerhalb von 6 bis 36 Monaten nach dem Inkrafttreten anwendbar, die meisten Bestimmungen mit 2. August 2026.

Die Spitze der „Risikopyramide“ bilden verbotene Praktiken. Dadurch erkennt der EU-Gesetzgeber an, dass bestimmte Verwendungsmöglichkeiten von KI manipulative, ausbeuterische oder soziale Kontrollpraktiken bieten. Diese sind besonders schädlich und stehen im Widerspruch zu den Werten der Union sowie der in der EU-Grundrechtecharta verankerten Grundrechte, weshalb sie einem Verbot unterworfen wurden (vgl. ErwGr 28 AI Act). Im Beschäftigtenkontext sind bspw. KI-Systeme zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz verboten (vgl. Art 5 Abs 1 lit. f AI Act).⁶⁰ Dies begründet der EU-Gesetzgeber damit, dass angesichts des ohnehin bestehenden Machtungleichgewichts in diesem Bereich in Verbindung mit dem intrusiven Charakter dieser Systeme diese zu einer Schlechterstellung oder Benachteiligung bestimmter natürlicher Personen oder ganzer Gruppen führen können (vgl. ErwGr 44 AI Act).

Beispiele

Beispiele für einen derartigen KI-Einsatz wären etwa in Videokonferenztools eingebaute Systeme zur Ableitung von Emotionen, wie Verachtung, Wut oder Aufregung. Möglich ist auch der Einsatz von Systemen, welche die Zufriedenheit oder andere Merkmale von Arbeitnehmer:innen bewerten.

Der Einsatz von KI-basierter Emotionserkennung „am Arbeitsplatz“ bedeutet jedenfalls nicht, dass sich das Verbot nur auf den räumlichen Arbeitsplatz bzw. einen bestimmten vom Arbeitgeber zugewiesenen Ort beschränkt, sondern betrifft alle Tätigkeiten in einem „sachlich-funktionalen Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis“, also auch Außendienst oder Home Office.⁶¹ Eine Ausnahme von der verbotenen Emotionserkennung im Arbeitskontext besteht für Systeme, die aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingesetzt werden (bspw. Systeme zur Erkennung von Müdigkeit bei Berufspiloten, wobei es hier ohnehin um physische Zustände geht, die nicht als Emotionen gelten⁶²). Es ist in diesem Kontext fraglich, ob nicht auch eine „ungeschriebene“ Ausnahme in Fällen besteht, in denen der Zweck speziell durch die Ableitung von Emotionen erreicht werden

⁵⁹ MWN *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 8 mit Referenz auf *Metikos/Ausloos*, Law, Innovation, and Technology 2025, 1.

⁶⁰ Unter Emotionserkennungssystemen sind KI-Systeme zu verstehen, die dem Zweck dienen, Emotionen oder Absichten natürlicher Personen auf der Grundlage ihrer biometrischen Daten festzustellen oder abzuleiten (Art 3 Z 39 AI Act). Hierunter fallen Emotionen oder Absichten wie Trauer, Überraschung, Ekel, Zufriedenheit oder Glück, während physische Zustände wie Schmerz oder Ermüdung nicht davon umfasst sind (Art 18 ErwGr AI Act).

⁶¹ Vgl. *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO. Verordnung über Künstliche Intelligenz. Kommentar (2024) Art 5 Rz 109.

⁶² Vgl. *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 5 Rz 116.

soll bspw. beim Coaching, in der Supervision, Mediation und ähnliche freiwillige Maßnahmen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. Hier ist allerdings eine strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen.⁶³

Interessante Überschneidungen ergeben sich in diesem Zusammenhang mit der neuen Plattformarbeitsrichtlinie, die in Art 7 Abs 1 lit. a ein Verbot enthält, mittels automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme „personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand“ zu verarbeiten und in Art 7 Abs 1 lit. e das Verbot, personenbezogene Daten zu verarbeiten, „um Schlüsse zu ziehen in Bezug auf [...] den emotionalen oder psychischen Zustand“ einer Person.⁶⁴ Damit erstreckt sich die Plattformarbeitsrichtlinie auch auf automatisierte Systeme, die nicht KI iSd Art 3 AI Act darstellen, und geht somit über diesen hinaus.⁶⁵ Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz bilden jedoch nur einen kleinen Teilbereich der möglichen Einsatzgebiete von KI im Beschäftigtenkontext, die einem Verbot unterliegen. Ebenso nach Art 22 DSGVO verboten sind KI-Systeme oder algorithmische Systeme, die automatisierte Entscheidungen im Einzelfall treffen, die Personen gegenüber rechtliche Wirkung entfalten oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen (vgl. Näheres in Abschnitt 2.2.3.). Von diesem Verbot bestehen jedoch abschließend aufgezählte Ausnahmen (vgl. Art 22 Abs 2 lit. a-c DSGVO).

Darunter stehen die sogenannten Hochrisiko-KI-Systeme. Dabei handelt es sich um Technologien, die aufgrund ihres Einsatzbereiches und ihrer Funktionen erhebliche Auswirkungen auf die Grundrechte sowie die Sicherheit und Gesundheit der betroffenen Personen haben können. Der AI Act sieht zwei Möglichkeiten vor, wie ein KI-System in den Hochrisiko-KI-Bereich fallen kann.

- Einerseits kennt der AI Act sog. **„eingebettete“ Hochrisiko-KI-Systeme** iSd Art 6 Abs 1. Darunter sind KI-Systeme zu verstehen, die entweder als Sicherheitsbauteil in bestimmten Produkten verwendet werden oder selbst ein solches Produkt darstellen und einer Konformitätsbewertung durch Dritte unterworfen sind. Anhang I listet die umfassten Produkte bzw. deren Harmonisierungsvorschriften auf, wozu beispielsweise die Richtlinie 2006/42/EG über Maschinen zählt.⁶⁶ Sind also KI-Systeme in Maschinen integriert („Robotik“), wie dies insbesondere in sog. „Blue Collar Bereichen“ – also überwiegend körperliche oder handwerkliche Tätigkeiten in beispielsweise Fabriken, Landwirtschaft, Lagerhallen etc. – der Fall ist, handelt es sich um Hochrisiko-KI. Zu denken ist hier etwa an fortschrittliche Palettierroboter in Logistikzentren.⁶⁷
- Darüber hinaus hält der AI Act Regelungen für sog. **„eigenständige Hochrisiko-KI-Systeme“** gemäß Art 6 Abs 2 bereit, worunter alle in Anhang III explizit gelisteten KI-Systeme bzw. Einsatzbereiche fallen. Der Einsatz von KI im Arbeitskontext stellt einen eigenständigen Hochrisiko-KI-Bereich dar. Die entsprechende Bestimmung findet sich in Anhang III Punkt 4 AI Act:

⁶³ Vgl. Wendehorst in Martini/Wendehorst, KI-VO Art 5 Rz 116.

⁶⁴ MWN Wendehorst in Martini/Wendehorst, KI-VO Art 5 Rz 104.

⁶⁵ Vgl. Wendehorst in Martini/Wendehorst, KI-VO Art 5 Rz 104.

⁶⁶ Richtlinie 2006/42/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006 über Maschinen und zur Änderung der Richtlinie 95/16/EG (Neufassung), ABl L 157/24, 1.

⁶⁷ Wie sie beispielsweise bereits jetzt in großem Stil in den Amazon-Logistikzentren eingesetzt werden: <https://www.aboutamazon.de/news/logistik-und-zustellung/was-roboter-in-amazon-logistikzentren-machen-und-was-sie-nicht-machen> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025) und <https://www.aboutamazon.de/news/company-news/amazon-praesentiert-ersten-roboter-mit-tastsinn> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit

a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten;

b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen.⁶⁸

Darunter fallen also unter anderem KI-Systeme, die zur Selektion von Bewerbungen eingesetzt werden, da hier eine hohe Gefahr von Diskriminierung und intransparenten Fehlentscheidungen besteht. Ebenso erfasst sind KI-basierte Tools zur Zuteilung von Arbeitsschichten bzw. zur Erstellung von Dienstplänen, wenn zur Schichteinteilung persönliche Merkmale herangezogen werden (z. B. Alter, Familienstand, religiöse Weltanschauung, vergangenen Leistungserhebungen), die wiederum Potenzial für Ungleichbehandlung bieten. Darüber hinaus fallen KI-Systeme in diese Kategorie, die Entscheidungen über die Kündigung oder Versetzung von Arbeitnehmer:innen unterstützen, da diese die Existenzgrundlage der betroffenen Beschäftigten erheblich beeinflussen.

Zusätzlich sieht der AI Act für KI-Systeme, die direkt mit Personen interagieren oder synthetische Inhalte generieren, bestimmte Informations- und Transparenzpflichten vor. Dies könnten etwa Chatbots sein, die in Onboarding-Prozessen eingesetzt werden, um Fragen von neuen Mitarbeiter:innen zu beantworten und diese einzuschulen. Für Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck (GPAI), die für ein breites Spektrum an Aufgaben eingesetzt werden können, bestehen ebenso Transparenzverpflichtungen sowie zusätzliche Pflichten, sofern sie erhebliche Risiken bergen. Für alle anderen KI-Systeme, die in keine der bisher genannten Risikoklassen fallen, gibt es keine spezifischen Regelungen nach dem AI Act (bspw. Spam-Filter-Systeme).

⁶⁸ Hintergrund sind hierbei insb die Erfahrungen mit Diskriminierungen idZ: siehe *Rusche* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO, Anhang III Rz 44 mit Verweis auf ErwGr 57 AI Act.

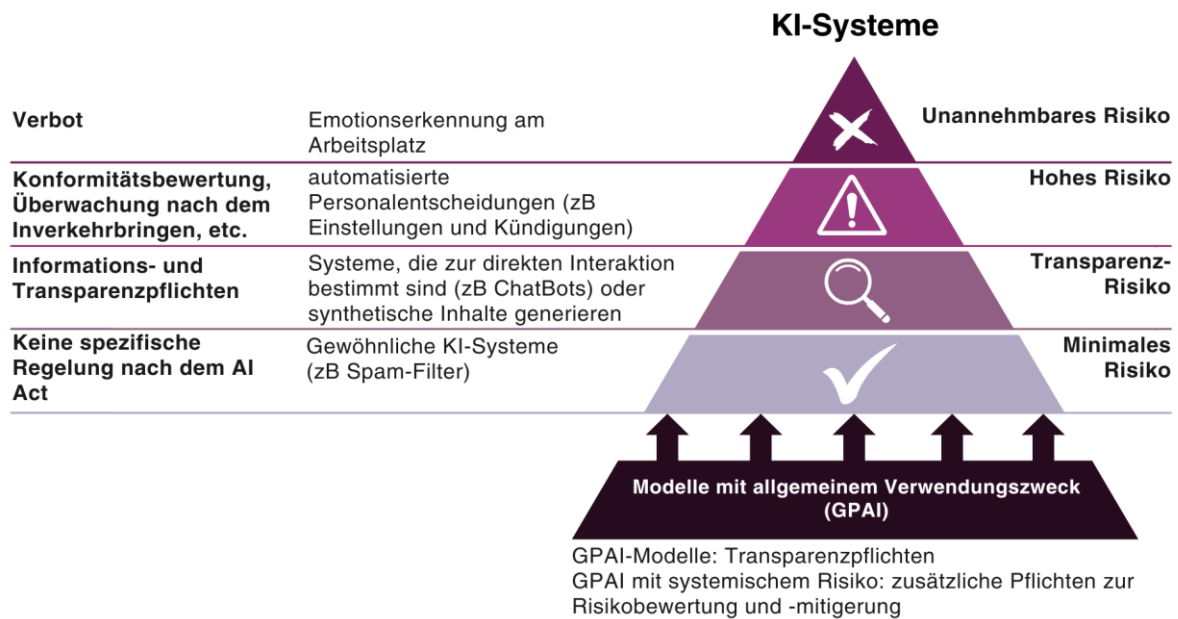


Abbildung 1: Abbildung: Risikopyramide nach dem AI Act, Quelle: © Research Institute nach der Vorlage der Risikopyramide des European Parliamentary Research Service (EPRS)⁶⁹

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:⁷⁰

- **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 verwendet, es sei denn, das KI-System wird im Rahmen einer persönlichen und nicht beruflichen Tätigkeit verwendet (Art 3 Z 4 AI Act).

Wenn nun der Arbeitgeber ein KI-System zukauf (beispielsweise einen Chatbot eines bekannten US-amerikanischen Unternehmens) und es unverändert einsetzt, dann agiert er als Betreiber. Entwickelt er selbst ein System oder betreibt er es in seinem Namen, dann ist er als Betreiber zu klassifizieren. Unter gewissen Umständen ist es auch möglich, im

⁶⁹ [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).

⁷⁰ Der AI Act kennt grundsätzlich noch mehr Rollen, diese sind für den gegenständliche Bericht jedoch nicht relevant und werden daher nicht näher im Detail erörtert. Näheres zu den weiteren Rollen findet sich in Art 3 Z 5-8 AI Act.

Hochrisiko-KI-Bereich vom Betreiber zum Anbieter zu werden. Damit diese sog. „Anbieterfiktion“ greift, muss der Arbeitgeber entweder ein bereits in Verkehr gebrachtes System 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.

Gut zu wissen!

Wichtig ist in diesem Zusammenhang klarzustellen, dass nicht die konkrete natürliche Person, die das System bedient (bspw. eine Mitarbeiterin), Betreiber ist, sondern deren Handlungen der jeweiligen Organisation zuzurechnen sind.⁷¹ Betreiber ist somit grundsätzlich die Einrichtung bzw. das Unternehmen. Schwierige Abgrenzungsfragen stellen sich allerdings beim Einsatz von KI durch Beschäftigte ohne Zustimmung des Arbeitgebers. In diesen Fällen ist wohl darauf abzustellen, ob die Mitarbeitenden das KI-System im Rahmen einer ihnen zugewiesenen Aufgabe einsetzen. Ist dies zu bejahen, erfolgt die Zurechnung an den Arbeitgeber.⁷² Handeln die Beschäftigten jedoch entgegen den Weisungen des Arbeitgebers, wird diese Zurechnungsgrenze überschritten und erstere werden selbst zum Betreiber.⁷³

2.3.2. VORGELAGERTE INFORMATIONSPFLICHTEN UND TRANSPARENZGEBOTE NACH AI ACT

Der AI Act sieht diverse Informations- und Transparenzpflichten vor, die proaktiv und im Wesentlichen vor dem KI-Einsatz umzusetzen sind.

2.3.2.1 TRANSPARENZ

Bereits in den Ethik-Leitlinien für vertrauenswürdige KI der hochrangigen Expertengruppe für KI aus 2019 war Transparenz als eine von sieben ethischen Kernanforderungen zur Verwirklichung vertrauenswürdiger KI enthalten, worauf ErwGr 27 AI Act ausdrücklich verweist.⁷⁴

Im Verordnungstext sieht der AI Act nunmehr verschiedene Anforderungen an die Transparenz von KI vor. Bereits in Hinblick auf die Konzeption von KI durch den Anbieter⁷⁵ ist zunächst Art 13 AI Act zu nennen, der ausreichende Transparenz als Kernanforderung für *vertrauenswürdige KI* als Ziel verfolgt und dabei zwei Aspekte regelt: einerseits Mechanismen für Transparenz, die im System integriert sind (Abs 1), wobei als maßgebliches Niveau festgelegt wird, dass die Transparenz „auf eine geeignete Art und in einem angemessenen Maß gewährleistet“ wird, damit die Anbieter und Betreiber deren Pflichten

⁷¹ Vgl. *Borges*, Die europäische KI-Verordnung (AI Act) – Teil 1 Überblick, Anwendungsbereich und erste Einschätzung, CR 2024, 497 (505).

⁷² Vgl. *Borges*, CR 2024, 505.

⁷³ Vgl. *Borges*, CR 2024, 505.

⁷⁴ Dazu wird angemerkt, dass die Leitlinien unabhängig vom AI Act and anderem Unionsrecht „zur Gestaltung kohärenter, vertrauenswürdiger und menschenzentrierter KI bei im Einklang mit der Charta und den Werten, auf die sich die Union gründet“ beitragen würden.

⁷⁵ Vgl. *Martini* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 13 Rz 3.

gem. Abschnitt 3 erfüllen können, und Vorgaben für Betriebsanleitungen gem. Abs 2.⁷⁶ Für die Betriebsanleitungen enthält Art 13 Abs 2 grundlegende Form- und Inhaltskriterien und Abs 3 detaillierte Mindestanforderungen an den Inhalt, wie etwa „die Merkmale, Fähigkeiten und Leistungsgrenzen des Hochrisiko-KI-Systems“, u.a. inklusive seiner Zweckbestimmung.⁷⁷

Zudem stellt Art 12 Abs 1 AI Act an Hochrisiko-KI-Systeme die Anforderung, dass deren *Technik eine automatische Protokollierung während des Lebenszyklus des Systems ermöglicht*. In diesem Zusammenhang müssen Betriebsanleitungen gegebenenfalls auch „eine Beschreibung der in das Hochrisiko-KI-System integrierten Mechanismen“ enthalten, durch die die Betreiber in die Lage versetzt werden, Protokolle nach Art 12 „ordnungsgemäß zu erfassen, zu speichern und auszuwerten“ (Art 13 Abs 3 lit. f AI Act).

Des Weiteren sieht Art 50 AI Act Transparenzpflichten in Verbindung mit bestimmten KI-Systemen vor.⁷⁸ Dies kann auch Hochrisiko-KI-Systeme betreffen, normiert aber eigentlich eine gesonderte, niedrigere Risikostufe – mit entsprechenden Überschneidungen zur Hochrisiko-Kategorie.⁷⁹ Inhaltlich werden im Wesentlichen Systeme, „die synthetische Audio-, Bild-, Video- oder Textinhalte erzeugen“ (Abs 2), Deep Fakes bzw. bestimmte Texte generierende oder manipulierende Systeme (Abs 4), Emotionserkennungssysteme und Systeme zur biometrischen Kategorisierung (Abs 3) sowie Systeme, „die für die direkte Interaktion mit natürlichen Personen bestimmt sind“ (Abs 1), adressiert. Dabei werden prinzipiell jeweils bestimmte Kennzeichnungen bzw. Informationen verlangt, allerdings unterschiedliche Akteure verpflichtet: Während die Abs 1 und 2 die Anbieter der Systeme verpflichten, normieren die Abs 3 und 4 Pflichten der Betreiber der jeweiligen Systeme.

In Bezug auf Emotionserkennungssysteme und etwaige Transparenzpflichten ist im dienstlichen Kontext zu beachten, dass Inverkehrbringen, Verwendung oder Inbetriebnahme zu diesem Zweck von Systemen „zur Ableitung von Emotionen einer natürlichen Person am Arbeitsplatz“ gem. Art 5 Abs 1 lit. f AI Act prinzipiell ohnehin verboten sind.⁸⁰ Die Pflichten und Anforderungen nach Kapitel III AI Act (insbesondere Art 26; siehe dazu schon oben) und andere „Transparenzpflichten, die im Unionsrecht oder dem nationalen Recht für Betreiber von KI-Systemen festgelegt sind“ gelten grundlegend ungeachtet der Pflichten gem. Art 50 Abs 1-4 (Art 50 Abs 6). In dem Zusammenhang ist etwa auf Art 13 und 14 DSGVO zu verweisen.⁸¹

Schließlich ist zu erwähnen, dass Anbieter von KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck etwa gem. Art 53 Abs 1 lit. b die Pflicht zur Zurverfügungstellung von bestimmten Informationen zur Transparenz gegenüber *nachgelagerten Anbietern* trifft, welche jene Modelle in ihre KI-Systeme integrieren wollen. Diese Pflicht hat inhaltliche Ähnlichkeiten mit der Pflicht zur an Behörden gerichteten technischen Dokumentation gem. Art 53 Abs 1 lit. a AI Act. Die konkret mindestens zur Verfügung zu stellenden Aspekte werden in Anhang XII normiert; zusätzlich muss es den nachgelagerten Anbieter damit aber

⁷⁶ Siehe im Detail *Martini in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 13 Rz 1 f, 21 f.

⁷⁷ Siehe *Martini in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 13 Rz 22, 43 ff, 54.

⁷⁸ Vgl. auch ErwGr 26 AI Act.

⁷⁹ *Martini in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 50 Rz 1.

⁸⁰ Zu potenziellen Unterschieden dieses Verbots zu Emotionserkennungssystemen gem Art 3 Z 39 AI Act (was wiederum Auswirkungen auf den Anwendungsbereich der entsprechenden Transparenzpflichten gegenüber dem Verbot bedeuten könnte) siehe im Detail jedoch *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 45 f mwN.

⁸¹ Siehe im Detail *Martini in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 50 Rz 123 f; sowie Abschnitt 2.2.

auch ermöglicht werden, Fähigkeiten und Grenzen des Modells gut zu verstehen und ihre Pflichten nach dem AI Act zu erfüllen.⁸²

2.3.2.2 VORGELAGERTE INFORMATIONSPFLICHTEN

Als Informationspflichten sind insbesondere Art 26 Abs 7 und 11 AI Act zu nennen.

Art 26 Abs 7 AI Act: Vor Inbetriebnahme⁸³ oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems⁸⁴ am Arbeitsplatz müssen Arbeitgeber, die als dessen Betreiber⁸⁵ fungieren, betroffene Arbeitnehmer:innen und Vertreter:innen darüber informieren, dass sie einem entsprechenden Hochrisiko-KI-Einsatz unterliegen werden. Damit werden alle Hochrisiko-KI-Systeme (also nach Art 6 Abs 1 und 2 bzw. Anhang I und III AI Act) erfasst.⁸⁶ Weiters sollen diese Informationen „gegebenenfalls im Einklang mit den Vorschriften und Gepflogenheiten auf Unionsebene und nationaler Ebene in Bezug auf die Unterrichtung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bereitgestellt“ werden. Daher bleibt der Bestand an Rechten von Arbeitnehmer:innen durch die Bestimmung prinzipiell unverändert.⁸⁷ Weiters könnte dies bspw. bedeuten, dass Mitwirkungspflichten des Betriebsrats zu berücksichtigen sind (vgl. §§ 96 f ArbVG).⁸⁸ Dies bedeutet, dass etwa bei geplanter Einführung eines Palettierroboters in Logistikzentren oder auch eines KI-basierten Dienstplanerstellungstools die betroffenen Arbeitnehmer:innen sowie der Betriebsrat vorab darüber zu informieren sind. Fraglich ist, wie weit die Informationspflichten nach Art 26 Abs 7 AI Act reichen bzw. über was konkret zu informieren ist. Legt man Art 26 Abs 7 eng aus, so ist lediglich über die Tatsache des Hochrisiko-KI-Einsatzes zu informieren und nicht über dessen konkreten Zweck oder dessen Funktion in Entscheidungsprozessen. Diese Information bietet betroffenen Personen wohl jedoch keinen ausreichenden Mehrwert, weshalb im Sinne einer weiten Auslegung dafür argumentiert werden kann, auch über die konkrete Funktion des Systems, beispielsweise die Beteiligung an Entscheidungsprozessen, zu informieren. Zwar könnte argumentiert werden, dass die Information über Hochrisiko-KI-Entscheidungen bereits durch die Informationspflicht des Art 26 Abs 11 AI Act abgedeckt ist (siehe sogleich), allerdings stehen diese nur von Entscheidungen betroffenen Personen zu und nicht der gesamten vom KI-Einsatz betroffenen Belegschaft oder dem Betriebsrat. Der Mehrwert von Art 26 Abs 7 AI Act liegt damit in seiner Miteinbeziehung des Betriebsrats, wie sie beispielsweise in den vorgelagerten Informationspflichten nach der DSGVO (Art 13, 14) nicht vorgesehen ist (vgl. Abschnitt 2.2.). Umgekehrt erfasst er auch betroffene Beschäftigte und nicht nur die Pflicht, den Betriebsrat vorab einzubeziehen, wie sie in den entsprechenden Bestimmungen des ArbVG vorgesehen ist (vgl. Abschnitt 2.1.).

⁸² Siehe insgesamt *Bernsteiner/Schmitt in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 53 Rz 21-23.

⁸³ Siehe dazu die Definition in Art 3 Z 11 AI Act.

⁸⁴ Zur Einstufung einer KI-Anwendung als Hochrisiko-KI-System siehe Abschnitt 2.3.1.

⁸⁵ Siehe zum Betreiberbegriff Abschnitt 2.3.3.1. Voraussetzung 3.

⁸⁶ Siehe *Eisenberger in Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 26 Rz 47.

⁸⁷ *Eisenberger in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 26 Rz 48.

⁸⁸ Vgl. dazu auch *Anderl/Ciarnau in Zankl*, Verordnung über künstliche Intelligenz (Artificial Intelligence Act) (2025) Art 26 Rz 20 f, wonach die Verordnung keine Auskunft darüber gibt, was der exakte Gehalt des Berücksichtigungsgebots ist, wenngleich damit wohl Differenzen zu arbeitsrechtlichen Regelungen gemindert werden sollen; jedenfalls würden demnach weiterführende arbeitsrechtliche Informationspflichten unverändert bleiben; vgl. iZm §§ 96 f ArbVG auch *Firneis/Hitz*, RdW 2025/156, 191.

Beispiel „KI-basiertes Assistenzsystem“

Nehmen wir an, die Unternehmensführung beschließt, ein KI-basiertes Assistenzsystem einzuführen, das in der Terminplanung, Datenanalyse, Erstellung von Präsentationen, Dokumentenformatierung oder Zusammenfassung von Online-Meetings eingesetzt werden soll. Zwar handelt es sich hier um einen KI-Einsatz im Beschäftigtenkontext, allerdings übernimmt das System hier nur vorbereitende bzw. administrative Aufgaben, weshalb es sich nicht um ein Hochrisiko-KI-System handelt, da keiner der in Anhang III Punkt 4 genannten Anwendungsfälle vorliegt. Daher ist Art 26 Abs 7 AI Act nicht einschlägig, allerdings bestehen immer noch die Rechte für den Betriebsrat nach den §§ 89ff ArbVG. Arbeitnehmer:innen sind darüber hinaus nach den §§ 13, 14 DSGVO vorab über die damit zusammenhängende Verarbeitung ihrer Daten zu informieren.

Wird das KI-basierte Assistenzsystem hingegen dazu eingesetzt, nicht nur die oben angeführten Aufgaben durchzuführen, sondern darüber hinaus auch noch die Leistung der jeweiligen Mitarbeiter:innen mithilfe der gesammelten Daten zu analysieren, geht der Beitrag des KI-Systems über rein administrative Aufgaben hinaus und es handelt sich um ein Hochrisiko-KI-System nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4b AI Act (sofern auch die Ausnahme nach Art 6 Abs 3 AI Act nicht greift). Es treten somit die Informationspflichten nach Art 26 Abs 7 AI Act an den Betriebsrat und die betroffenen Personen zu den Pflichten nach der DSGVO und dem ArbVG hinzu. Im Sinne einer weiten Auslegung von Art 26 Abs 7 AI Act ist dabei nicht nur über den Hochrisiko-KI-Einsatz selbst, sondern auch über dessen konkreten Zweck zu informieren, worin der Mehrwert von Art 26 Abs 7 AI Act gegenüber sonstigen vorgelagerten Informationspflichten deutlich erkennbar wird.

Art 26 Abs 11 AI Act: Diese Bestimmung verlangt demgegenüber, dass Betreiber bestimmter Hochrisiko-KI-Systeme natürliche Personen darüber informieren, dass sie dem Einsatz eines solchen Hochrisiko-Systems unterliegen, wenn es diese Personen betreffende Entscheidungen fasst oder bei solchen Entscheidungen Unterstützung leistet. Verpflichtet werden dabei allerdings nicht bloß Arbeitgeber, sondern prinzipiell alle Betreiber, jedoch nur jene der in Anhang III angeführten Hochrisiko-KI-Systeme. Im Gegensatz zur Pflicht nach Art 26 Abs 7 AI Act sind demnach nicht alle Hochrisiko-Systeme umfasst, sondern nur die „eigenständigen“ Hochrisiko-KI-Systeme nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III AI Act. Der Mehrwert von Art 26 Abs 11 gegenüber Art 26 Abs 7 besteht grundsätzlich darin, dass sich ersterer auf alle natürlichen Personen bezieht, die einer Hochrisiko-KI-Entscheidung unterliegen während Art 26 Abs 7 nur davon spricht, die „betroffenen Arbeitnehmer“ und ihre Vertreter:innen zu informieren. Dies bedeutet, dass die Informationspflichten nach Art 26 Abs 7 wohl nicht im Bewerbungsverfahren gemäß Anhang III Punkt 4a gelten, da es sich streng genommen hier noch nicht um „Arbeitnehmer:innen“ handelt. Sobald diesen gegenüber jedoch Entscheidungen getroffen werden, bestehen jedenfalls die Informationspflichten nach Art 26 Abs 11 über sowohl den Hochrisiko-KI-Einsatz als auch über die KI-basierte Entscheidungsfindung, welche diese scheinbare Lücke wieder schließen.⁸⁹ Art 26 Abs 11 AI Act ist daher über den eng gefassten Arbeitsbereich hinaus anwendbar, worin seine Relevanz deutlich zum Ausdruck kommt.

⁸⁹ Dieser Ansicht folgend *Arnold/Bopp/Schirpke*, Limitations Regarding the Use of AI in the Field of Employment, TLJ 2025, 69 (73).

Für Art 26 Abs 11 AI Act ist, wie erwähnt, ein System zum Treffen von oder Unterstützen bei Entscheidungen, die natürliche Personen betreffen, erforderlich.⁹⁰ Hinsichtlich dem ersten Fall von Anhang III Z 4 lit. b dürfte dies naturgemäß gegeben sein⁹¹, ansonsten könnten in der Praxis etwa Schichtzuteilungen durch ein KI-gestütztes Planungstool einen potenziellen Anwendungsfall der lit. b darstellen. Hinsichtlich Anhang III Z 4 lit. a dürften jedenfalls KI-gestützte Entscheidungen von Arbeitgebern, eine bestimmte Person (nicht) einzustellen, die Anwendbarkeit von Art 26 Abs 11 nach sich ziehen.

Im Zusammenhang mit der Z 3 des Anhang III („Allgemeine und berufliche Bildung“) sind demgegenüber etwa Systeme mit der Zweckbestimmung hervorzuheben, den Zugang oder die Zulassung natürlicher Personen zu Einrichtungen der beruflichen Bildung festzustellen (lit. a) oder Lernergebnisse zu bewerten (lit. b). Hierbei könnte im dienstlichen Kontext etwa an betriebliche Fortbildungsprogramme oder die Lehrlingsausbildung gedacht werden.⁹²

Dementsprechend erscheint naheliegend, dass sich die Anwendungsbereiche der Informationspflichten gem. Art 26 Abs 7 und 11 AI Act in manchen Fällen auch überlappen könnten. Hingegen simple Chatbots ohne einen in Anhang III genannten Anwendungsbereich wären von beiden Bestimmungen nicht umfasst.

Worüber aufgrund von Art 26 Abs 11 AI Act zu informieren ist, wird zwar nicht im Detail in der Bestimmung selbst geregelt, allerdings in den Erwägungsgründen erläutert: Nach ErwGr 93 sollte die Information „die Zweckbestimmung und die Art der getroffenen Entscheidungen“ beinhalten. Weiters sollten Betreiber demnach „die natürlichen Personen auch über ihr Recht auf eine Erklärung gemäß dieser Verordnung unterrichten“. Damit wird wohl auf das Recht auf Erklärung gemäß Art 86 AI Act Bezug genommen (siehe Abschnitt 2.3.3.). Die gegenständliche Studie folgt einer entsprechend weiten Auslegung der Informationspflicht nach Art 26 Abs 11, welche somit dahingehend zu interpretieren ist, dass Arbeitgeber von Entscheidungen betroffene Arbeitnehmer:innen vorab und so früh wie möglich über ihr Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act hinzuweisen haben.⁹³ Eindeutig geklärt ist der Informationsumfang jedoch nicht.⁹⁴ Fraglich ist zudem, wann diese Aufklärung genau zu erfolgen hat, wobei dies wohl zum Zeitpunkt des entsprechenden KI-Einsatzes bereits der Fall sein sollte.⁹⁵ Die Informationen nach Art 26 Abs 11 AI Act sind nach dem Wortlaut im Vorhinein und proaktiv zu erteilen, weshalb es sich hierbei um eine vorgelagerte (*ex ante*) Informationspflicht des Arbeitgebers handelt.⁹⁶ Demgegenüber kennt der AI Act mit dem Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act auch ein Betroffenenrecht, das aktiv von den betroffenen Personen geltend zu machen ist und im Nachhinein (*ex post*) zusteht (siehe sogleich).

⁹⁰ Vgl. zum Entscheidungsbegriff die Ausführungen in *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 55 f, 79 ff bzw in Abschnitt 2.3.3.1.

⁹¹ Vgl. die Formulierung „KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen [...]“.

⁹² In der Literatur wird iZm lit. a jedenfalls auf Scoring-Algorithmen (etwa von Universitäten) verwiesen: vgl. *Ruschmeier in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Anhang III Rz 29 ff.

⁹³ Siehe die entsprechende Argumentationslinie im Detail: *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 100 ff.

⁹⁴ Siehe im Detail *Poindl/Müller*, Das Recht auf Erklärung im AI Act – Betroffenenrecht mit Potenzial oder Papiertiger? VbR 2025/24, 40 (41 mwN); naheliegend erscheint jedenfalls, dass die Erläuterung nach Art 86 mehr Details enthalten muss (vgl. Abschnitt 2.3.3.3).

⁹⁵ Siehe insgesamt im Detail *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 100 ff.

⁹⁶ Vgl. insgesamt im Detail auch *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 100 ff; demgegenüber zu Art 86 AI Act vgl. auch *Poindl/Müller*, VbR 2025/24 (44 mit Verweis auf *Hartmann in Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 14).

2.3.3. DAS RECHT AUF ERKLÄRUNG NACH ART 86 AI ACT

Eines der wesentlichen Informationsrechte findet sich in Art 86 AI Act. Diese Bestimmung sieht ein „Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall“ vor, wonach von einer Hochrisiko-KI-gestützten Entscheidung betroffenen Personen ein Auskunftsanspruch in Bezug auf die wesentlichen Elemente der getroffenen Entscheidung sowie auf die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess zukommt (im Folgenden: „Recht auf Erklärung“⁹⁷). Erst auf Bestreben des Europäischen Parlaments in den finalen Text des AI Act aufgenommen⁹⁸, reiht sich Art 86 systematisch unter den sogenannten „Betroffenenrechten“⁹⁹ ein und bezeichnet einen Rechtsanspruch, den auch Arbeitnehmer:innen unter bestimmten Voraussetzungen geltend machen können. Seine zentrale Funktion besteht darin, die Rechtmäßigkeit von Entscheidungen überprüfbar zu machen und eine Grundlage für die Ausübung weiterer Rechte zu bilden, beispielsweise die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (vgl. ErwGr 171 AI Act). Transparente und erklärbare KI-Entscheidungen können dabei wesentlich zum Schutz von Arbeitnehmer:innen beitragen.

Art 86 AI Act lautet wie folgt:

(1) Personen, die von einer Entscheidung betroffen sind, die der Betreiber auf der Grundlage der Ausgaben eines in Anhang III aufgeführten Hochrisiko-KI-Systems, mit Ausnahme der in Nummer 2 des genannten Anhangs aufgeführten Systeme, getroffen hat und die rechtliche Auswirkungen hat oder sie in ähnlicher Art erheblich auf eine Weise beeinträchtigt, die ihrer Ansicht nach ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre Grundrechte beeinträchtigt, haben das Recht, vom Betreiber eine klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung zu erhalten.

(2) Absatz 1 gilt nicht für die Verwendung von KI-Systemen, bei denen sich Ausnahmen von oder Beschränkungen der Pflicht nach dem genannten Absatz aus dem Unionsrecht oder dem nationalen Recht im Einklang mit dem Unionsrecht ergeben.

(3) Dieser Artikel gilt nur insoweit, als das Recht gemäß Absatz 1 nicht anderweitig im Unionsrecht festgelegt ist.

Die Bestimmung ist sehr vage formuliert und eine detaillierte Handlungsanweisung, wie Arbeitgeber diesem Anspruch in der Praxis nachzukommen haben bzw. welche konkreten Informationen die Auskunftserteilung beinhalten muss, bleibt Art 86 AI Act allerdings schuldig. Rechtsprechung zu Art 86 AI Act besteht (naturgemäß) noch nicht. Aus diesem

⁹⁷ Art 86 AI Act spricht von einem „Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall“, während in anderen Sprachfassungen das begriffliche Äquivalent der „Erklärung“ verwendet wird (bspw. im Englischen „right to explanation“ oder im Französischen „droit à l'explication“). Die Begriffe werden daher im Folgenden synonym verwendet bzw. der Einfachheit halber von einem „Recht auf Erklärung“ gesprochen, da es sich hier aller Wahrscheinlichkeit nach um einen Übersetzungsfehler handelt. Dieser Ansicht folgend: *Mahlow*, Das Recht auf Erklärung in der KI-Verordnung der Europäischen Union, in *Dregelies/Henke/Kumkar*, Artificial Intelligence. Rechtsfragen und Regulierung künstlicher Intelligenz im Europäischen Binnenmarkt (2025) 33 (44).

⁹⁸ Vgl. etwa *Kaminski/Malgieri*, The Right to Explanation in the AI Act, SSRN 2025, 1, <https://ssrn.com/abstract=5194301> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

⁹⁹ Neben Art 86 AI Act besteht gemäß Art 85 AI Act ein Recht auf Beschwerde bei der zuständigen Marktüberwachungsbehörde, sofern ein Verstoß gegen den AI Act angenommen wird. Art 87 AI Act enthält einen Verweis auf die Meldung von Verstößen und den Schutz von Hinweisgebern. Darin erschöpfen sich die Betroffenenrechte des AI Act, da dieser ursprünglich als Produktsicherheitsrecht konzipiert wurde und erst im Laufe des Gesetzgebungsprozesse um Betroffenenrechte und menschenrechtliche Bestimmungen angereichert wurde (siehe Näheres dazu in: *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 22ff).

Grund müssen die einzelnen Voraussetzungen rechtssystematisch untersucht und in deren Auslegung Synergien zu bereits bestehenden Auskunftsansprüchen gezogen werden, insbesondere zu den entsprechenden datenschutzrechtlichen Ansprüchen der DSGVO. Dabei stellen sich auch bedeutende Fragen zur Abgrenzung von Art 86 AI Act zu anderen Auskunftsrechten und damit zusammenhängend seinem eigentlichen Zweck und Mehrwert.¹⁰⁰

2.3.3.1 ANWENDUNGSVORAUSSETZUNGEN DES RECHTS AUF ERKLÄRUNG

1. **Anwendbarkeit AI Act** (KI-System, räumlicher Anwendungsbereich, keine Ausnahmen nach Art 2)

Voraussetzung dafür, dass das Recht nach Art 86 AI Act einer Person zusteht, ist zunächst, dass es sich um ein KI-System iSd Art 3 Z 1 AI Act handelt.¹⁰¹ Im Beschäftigtenkontext wird dies häufig auf Anwendungen zur automatisierten Bewertung von Bewerbungen oder zur Videoanalyse von Bewerber:innen im Recruitingverfahren zutreffen. Unter den KI-Begriff fallen auch Chatbots (OpenAI's ChatGPT, Google Gemini, Meta AI etc.), KI-basierte Tools zur Leistungsüberwachung oder KI-gestützte Pausenoptimierung.¹⁰²

Weiters muss der räumliche Anwendungsbereich gemäß Art 2 AI Act eröffnet sein und es darf sich nicht um einen ausgenommenen Bereich handeln (Näheres siehe Abschnitt 2.3.1.).

2. **Hochrisiko-KI-System** nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III AI Act (mit Ausnahme Anhang III Punkt 2)

Eine Voraussetzung der Anwendbarkeit von Art 86 AI Act ist, dass ein Hochrisiko-KI-System nach Anhang III an der Entscheidungsfindung beteiligt ist, mit Ausnahme der in Punkt 2 genannten kritischen Infrastruktur (im Unterschied dazu erstrecken sich die in Abschnitt 2.3.2.2. erläuterten vorgelagerten Informationspflichten nach Art 26 AI Act auch auf die kritische Infrastruktur nach Anhang III Punkt 2¹⁰³). Anhang III Punkt 4 AI Act unterwirft bestimmte Einsatzarten von KI im Arbeitskontext dem Hochrisiko-KI-Bereich (Vgl. Näheres in Abschnitt 2.3.1) und damit weitreichenden Verpflichtungen für Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten. Beispiele wären Tools zur Arbeitszeit- und Leistungskontrolle (bspw. sog Wearables, die Ruhezeiten und Auslastung erkennen), Systeme zur Erkennung von "Ablenkungen" oder KI-basierte mobile Apps, die Mitarbeiter:innen im Außendienst Aufgaben erteilen, wobei sich das Risiko dieser Systeme durch die permanente Überwachung der betroffenen Beschäftigten und den Einfluss auf Arbeitsabläufe ergibt.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Vgl. dazu auch *Kaminski/Malgieri*, SSRN 2025, 1ff.

¹⁰¹ Siehe Näheres zur Definition in Abschnitt 2.3.1 sowie in der KI-Checkliste in der beiliegenden praktischen Broschüre.

¹⁰² An dieser Stelle kann keine nähere Aussage darüber getroffen werden, ob es sich bei derartigen Tools jedenfalls um KI iSd AI Act handelt, da es bei der Bewertung darauf ankommt, 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 dem gegenständlichen Bericht wird der Einfachheit halber davon ausgegangen, dass es sich um KI handelt.

¹⁰³ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24 (41 mit Verweis auf *Hartmann* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 5).

¹⁰⁴ Vgl. dazu Näheres in *Christl*, Algorithmisches Management via Smartphone (2025), 4.

Gut zu wissen!

Natürlich bestehen im Beschäftigtenkontext viel breitere Einsatzmöglichkeiten von KI. Zu denken wäre hier etwa wie bereits erwähnt an KI-Systeme, die in Maschinen integriert sind (z. B. Staplerroboter, vgl. Näheres unter Punkt 4.) und somit sog. „eingebettete Hochrisiko-KI-Systeme“ nach Art 6 Abs 1 AI Act darstellen. Auf diese ist Art 86 AI Act jedoch nicht anwendbar.

Auch wenn ein KI-System „auf den ersten Blick“ als Hochrisiko-KI zu qualifizieren ist, kann eine Ausnahme gemäß Artikel 6 Absatz 3 AI Act von dieser Einstufung vorliegen. So gilt ein KI-System nicht als hochriskant, wenn kein erhebliches Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte besteht. Dies ist etwa dann der Fall, wenn KI unterstützend in Entscheidungsprozessen eingesetzt wird, allerdings lediglich vorbereitende Aufgaben übernimmt und somit den Entscheidungsfindungsprozess nicht wesentlich beeinflusst.

3. Anspruchsgegner: Betreiber

Art 86 stellt das einzige Betroffenenrecht des AI Act dar, das direkt gegenüber dem Betreiber geltend zu machen ist. Verpflichteter ist also der Arbeitgeber, sofern er als Betreiber zu klassifizieren ist.

Beispiel

Schafft ein Unternehmen ein KI-System von einem Dritten an, um dann mithilfe dieses Systems über Bewerbungen zu entscheiden, handelt es sich bei dem Unternehmen um den Betreiber, gegen den der Anspruch nach Art 86 AI Act zusteht. Der Dritte wäre hingegen Anbieter des Systems, also jene Einrichtung, die das KI-System entwickelt hat.

Schwierige Abgrenzungsfragen stellen sich in Fällen, in denen das KI-System von einem Unternehmen zur Erzeugung einer Ausgabe („Output“, also beispielsweise Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen, Entscheidungen, Bewertungen, Einstufungen etc.) eingesetzt wird und die Ausgabe dann an ein anderes Unternehmen weitergegeben wird, das dann auf Basis der Ausgabe eine Entscheidung trifft. Eine derartige Fallkonstellation ist beispielsweise in groß angelegten Bewerbungsverfahren denkbar, in denen externe Headhunting-Unternehmen herangezogen werden, um mögliche Kandidat:innen zu suchen und deren Profile mit einem Scorewert zu versehen. In Analogie der EuGH-Rechtsprechung in der Rechtssache SCHUFA Holding AG, kann auch hier davon ausgegangen werden, dass der Scorewert zur Bewertung von Bewerbungsprofilen, der dann die Letztentscheidung über die Einstellung dieser Person maßgeblich beeinflusst als relevante Entscheidung gesehen werden kann. Die Headhunting-Firma wäre demnach Betreiber und müsste die Betroffenen einerseits vorab über den Einsatz von Hochrisiko-KI informieren (vgl. Art 26 AI Act) und wäre andererseits Anspruchsgegner des Rechts auf Erklärung nach Art 86 AI Act. Dagegen könnte allerdings sprechen, die betroffenen Personen noch nicht als „Bewerber:innen“ zu klassifizieren, da sie sich noch nicht aktiv beworben haben, womit der Anwendungsbereich von Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4a AI Act und in weiterer Folge jener von Art 86 AI Act nicht eröffnet wäre. Hingegen könnte man argumentieren, dass Personen, die ihr Profil auf Jobportalen veröffentlichen, sehr wohl auf Stellensuche sind und somit unter den Bewerberbegriff im weitesten Sinne fallen. Im Sinne des Schutzzweckes dieser Norm ist von einer weiten Auslegung des Bewerberbegriffs auszugehen und diesen Fall somit als vom Anwendungsbereich des Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4a AI Act umfasst anzusehen, womit auch bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act zusteht.

4. Entscheidung auf Grundlage der Ausgabe des Systems

Weiters muss der Betreiber seine Entscheidung mithilfe der Daten aus seinem Hochrisiko-KI-System getroffen haben. Unter Rückgriff auf das Begriffsverständnis des Datenschutzrechts wird hier eine weite Auslegung des Begriffs *Entscheidung* vertreten, weshalb etwa auch Maßnahmen oder Handlungen mit ähnlichen Auswirkungen auf Betroffene wie Rechtshandlungen darunter fallen.¹⁰⁵ Daher können auch vorgelagerte Entscheidungen von diesem Begriffsverständnis umfasst sein, sofern sie wesentlich für die Hauptentscheidung sind, wie etwa die Vergabe von Punkten an Bewerber:innen, auf deren Basis über deren Weiterkommen im Bewerbungsprozess entschieden wird. Hingegen die reine Aufzeichnung von Gesprächen zwischen Kundenberater:innen und Kund:innen stellt

¹⁰⁵ Poindl/Müller, VbR 2025/24, 41.

noch keine Entscheidung dar, sofern die Gesprächsaufzeichnung keine Konsequenzen nach sich zieht. Erfolgt die Gesprächsaufzeichnung hingegen zur Qualitätssicherung und die Gespräche werden anschließend KI-basiert ausgewertet und mit einer Leistungsbeurteilung der betroffenen Beschäftigten verknüpft, kann man sehr wohl von einer relevanten Entscheidung sprechen.

Grenzfall „Staplerroboter“

Fraglich ist das Vorliegen einer Entscheidung beim Einsatz von KI in Form von Robotik zur Unterstützung bei manuellen Tätigkeiten, beispielsweise in Fabriken oder in Logistikzentren. Als Beispiel soll ein Staplerroboter dienen, der seinen „Laufweg“ durch die Lagerhalle in Echtzeit und angepasst an individuelle Gegebenheiten aufgrund von aktuellen Umgebungsdaten (z. B. Hindernisse, Lagepläne) berechnet, um stets auf der effizientesten Route zu bleiben. Führt der Roboter nun aufgrund eines Programmierfehlers einen Mitarbeiter an, der schwere Verletzungen erleidet, löst dies zwar jedenfalls produkthaftungsrechtliche bzw. Schadensersatzansprüche des Mitarbeiters aus. Doch ob es sich bei der technischen Wegoptimierung um eine relevante Entscheidung handelt, welche Erläuterungspflichten nach Art 86 AI Act begründet, gilt es zu bezweifeln. Zwar hat die Routenberechnung in diesem Fall beeinträchtigende Auswirkungen auf den Mitarbeiter (Beeinträchtigung der Gesundheit aufgrund schwerer Verletzungen – Näheres zu diesem Erfordernis sogleich unter Punkt 5). Allerdings handelt es sich hierbei nicht um eine normative, adressatenbezogene Entscheidung, sondern um einen kontinuierlichen, rein technischen Steuerungsakt in Form einer Wegberechnung, mit zufälligen Nebenfolgen für Dritte. Die gesundheitliche Beeinträchtigung ist somit die Folge eines technischen Steuerungsvorgangs und nicht das Ergebnis eines adressatenbezogenen Entscheidungsverfahrens. Allerdings handelt es sich bei einem KI-basierten Staplerroboter um ein „eingebettetes Hochrisiko-KI-System“ nach Art 6 Abs 1 iVm Anhang I AI Act, wonach zumindest die Informationspflichten nach Art 26 Abs 7 AI Act greifen und der Arbeitgeber sowohl die betroffenen Arbeitnehmer:innen als auch den Betriebsrat über die Einführung dieses Systems zu informieren hat.

Anders verhält es sich, wenn der Roboter auch Echtzeit-Ortungsdaten von Beschäftigten erfasst, die anschließend zur Leistungsbewertung herangezogen werden. In diesem Fall ist auch der Anwendungsbereich von Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4b eröffnet, da ein derartiger KI-Einsatz die Arbeitsbedingungen und Existenzgrundlage von Beschäftigten erheblich beeinflussen kann. Wird nun auf Basis dieser Daten eine Entscheidung getroffen, die gewichtige Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten hat (z. B. Kündigung oder Versetzung aufgrund zu vieler „Ineffizienzen“), handelt es sich um eine relevante Entscheidung, die den Anspruch nach Art 86 AI Act auslöst.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Der AI Act äußert sich nicht zum Verhältnis zwischen Art 6 Abs 1 und Art 6 Abs 2, weshalb ungeklärt ist, ob zwischen beiden Normen eine Sperrwirkung besteht, oder ein KI-System, das eigentlich als Sicherheitsbauteil eines Produkts unter Anhang I fällt, zusätzlich über Anhang III in den Hochrisiko-KI-Bereich gelangen kann. Dafür spricht der Wortlaut des Abs 2, wonach Anhang III-Systeme „zusätzlich zu den in Abs. 1 genannten Systemen“ als hochriskant gelten sollen. Dagegen spricht ErwGr 52 AI Act, wonach Systeme nur in Anhang III fallen können, sofern es sich um „andere Systeme als Sicherheitsbauteile von Produkten handelt oder die selbst Produkte sind.“ Der Zweck der Norm, hier eine hinreichende Schutzwirkung zu erzeugen, spricht hingegen gegen eine derartige Sperrwirkung, weshalb der gegenständliche Bericht der Auslegung folgt, dass beide Hochrisiko-KI-Kategorien nebeneinander bestehen können (MwN *Rusche* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Verordnung über Künstliche Intelligenz. Kommentar (2024) Art 6 Rz 84.

Die Entscheidung muss weiters auf Grundlage der Ausgaben des KI-Systems getroffen werden. Das bedeutet, dass der „Output“ des KI-Systems für die Entscheidung relevant sein muss und nicht lediglich eine untergeordnete Rolle spielen darf.¹⁰⁷ Es kann also jede wesentliche Beeinflussung der Entscheidungsfindung, die eine Auswirkung auf den Inhalt und das Ergebnis der Entscheidung hat, als erfasst angesehen werden.¹⁰⁸ Im Unterschied zur „Schwesternbestimmung“ des Art 22 DSGVO (siehe Näheres in Abschnitt 2.2.3.), fordert Art 86 AI Act allerdings nicht, dass das System die Entscheidung selbst trifft bzw. die Entscheidung (voll)automatisiert getroffen wird, weshalb auch menschliche Entscheidungen mit KI-Beteiligung umfasst sind.¹⁰⁹

5. Rechtliche Auswirkungen oder ähnlich erhebliche Beeinträchtigung

Die Entscheidung muss rechtliche Auswirkungen auf die betroffene Person haben, worunter in Anlehnung an den Wortlaut des Art 22 DSGVO die Begründung, Aufhebung oder Veränderung einer Rechtsposition zu verstehen ist.¹¹⁰ Es ist davon auszugehen, dass hier nur „negative“ rechtliche Auswirkungen umfasst sind, wobei es oft schwierig sein kann, klar abzugrenzen, ab wann es sich bei einer Auswirkung um eine negative handelt.¹¹¹ Dieser Begriff ist daher im Zweifel weit auszulegen und es sind Fälle mitzuberücksichtigen, in denen die Auswirkungen nicht klar als „positiv“ oder „negativ“ eingestuft werden können. Als Beispiele für eine unklare Abgrenzung zwischen positiven und negativen Auswirkungen können KI-basierte Entscheidungen über die Zuordnung neuer Mitarbeiter:innen in eine bestimmte Gehaltsstufe oder KI-basierte Prämienberechnungen genannt werden, sofern diese auch rechtliche Auswirkungen nach sich ziehen. Dabei bestehen große Schwierigkeiten, die Grundlage für die Berechnungen des KI-Systems zu verstehen („Black-Box-Problematik“), beispielsweise bei leistungsbasierten Vorrückungen oder Gehaltseinstufungen die Frage, wie Leistung überhaupt berechnet wird. Diesen Vorgängen ist darüber hinaus die Gefahr von Diskriminierungen inhärent.

¹⁰⁷ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 81.

¹⁰⁸ Vgl. *Anderl/Ciarnau in Zankl*, KI-VO Art 85-87 Rz 7. MWN *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 81.

¹⁰⁹ Vgl. etwa *Hornung*, Individualrechte in der KI-Verordnung. Die Rechte auf Beschwerde und auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall, DuD 2024, 507 (510) oder *Anderl/Ciarnau in Zankl*, Art 85-87 Rz 7. MWN *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 81.

¹¹⁰ *Hartmann in Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 13. MWN *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 82.

¹¹¹ So etwa *Kaminski/Malgieri*, SSRN 2025, 8, die in diesem Zusammenhang vom sogenannten „Adversity Requirement“ sprechen, wonach Art 86 AI Act im deutlichen Unterschied zu Art 22 DSGVO nur auf Entscheidungen mit negativen Auswirkungen anwendbar sei.

Beispiel „Task Mining und Leistungserfassung“

Gängige Mitarbeiter-Erlebnis-Plattformen verfügen mittlerweile über die Funktion, Protokolle über die Aktivitäten ihrer Nutzer:innen zu erstellen, E-Mails zu lesen, Arbeitszeiten zu erfassen oder Inhaltsdaten abzurufen (sog. „Mitarbeitererfahrungs- und -bindungssysteme“). Möglich sind auch Auswertungen von Bildschirmhalten, Maus- und Tastaturnutzung (siehe auch Näheres in Abschnitt 2.5.). Diese Informationen können unter gewissen Umständen auch für den Arbeitgeber einsehbar sein. Entscheidet der Arbeitgeber, die betroffenen Beschäftigten aufgrund der aus diesen Daten ersichtlichen Leistungsperformance zu kündigen, handelt es sich hierbei klar um eine rechtliche Auswirkung, die den Anspruch nach Art 86 AI Act auslösen kann.

Ist diese Funktion hingegen nicht im Admin-Center des dahinterstehenden Programms aktiviert und kommt daher nicht zum Einsatz, ist Art 86 AI Act nicht anwendbar. Die Informationspflichten des Betriebsrats nach dem ArbVG bestehen hingegen schon bei der potenziellen Einsatzmöglichkeit dieses Systems, ebenso wie die Informationspflichten nach der DSGVO, sofern im Hintergrund bereits personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Alternativ kommt als Anspruchsgrundlage in Betracht, dass eine Person durch die Entscheidung ihrer Ansicht nach ähnlich erheblich in ihrer Gesundheit, Sicherheit oder ihren Grundrechten beeinträchtigt wird.¹¹² Dies wirft die Frage auf, ab wann konkret von einer „Beeinträchtigung“ auszugehen ist.¹¹³ So wird beispielsweise kontrovers diskutiert, ob rein finanzielle Nachteile eine in diesem Sinne relevante Beeinträchtigung darstellen, beispielsweise als mögliche Grundrechtsbeeinträchtigung.¹¹⁴ Jedenfalls eine Beeinträchtigung stellen Entscheidungen dar, die an diskriminierende Unterschiedskriterien und Gruppenzugehörigkeiten anknüpfen.¹¹⁵ So setzte beispielsweise ein großer US-amerikanischer Versandhändler ein selbst entwickeltes Recruitingsystem ein, um Bewerber:innen automatisiert zu priorisieren, wobei das System auf historischen Daten basierte, die hauptsächlich von Männern stammten, wodurch diese gegenüber Frauen bevorzugt wurden.¹¹⁶ Hingegen beim Einsatz von KI-Systemen, welche lediglich die Handhabung von Dokumenten, Speicherung von Informationen, Indexierung, Suche oder Textverarbeitung optimieren, ist nicht von einer Beeinträchtigung auszugehen.¹¹⁷ Zu denken ist hier beispielsweise an Systeme, die vorbereitend für die Erstellung von Dienstplänen eingesetzt werden und lediglich die Akten der Beschäftigten nach bestimmten Schlagworten indexieren, die darin enthalten Informationen sortieren oder die grobe Dienstplanstruktur ohne Eintragungen erstellen.

¹¹² Vgl. *Research Institute – Digital Human Rights Center*, Unternehmensleitfaden (2025), 11, https://www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:f1685e43-21b8-48f3-9fe5-2c61898960ae/Final_Aufkl%C3%A4rung%204.0_Unternehmensleitfaden_April2025.pdf (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

¹¹³ Für eine nähere Auseinandersetzung mit dieser Frage vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 83.

¹¹⁴ Vgl. dazu die nähere Diskussion in: *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 83 mit Referenz auf unter anderem Hornung, DuD 2024, 510 und *Anderl/Ciarnau in Zankl*, Art 85-87 Rz 9.

¹¹⁵ Vgl. *Hartmann in Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 13.

¹¹⁶ Nähere Informationen unter: <https://www.derstandard.at/story/2000089096622/amazon-streicht-ki-rekrutierungstool-wegen-frauenfeindlichkeit> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

¹¹⁷ Vgl. *Kelder*, On the relative importance of the AI Act right to explanation, <https://digi-con.org/> (Stand 24. 4. 2024).

Es ist überdies zu betonen, dass eine Beeinträchtigung dann vorliegt, wenn dies nach Ansicht der betroffenen Person der Fall ist.¹¹⁸ Damit kommt das subjektive Element zum Ausdruck, das diesem Anspruch innewohnt, und gerade in Randfällen wird vorrangig auf die Betroffenenperspektive abzustellen sein. Daher muss die betroffene Person wohl auch in ihrem Antrag auf Erklärung darlegen, auf welche Weise sie durch die Entscheidung beeinträchtigt ist, sofern dies nicht objektiv offensichtlich ist.

Beispiel „Weiterbildungsbedarf“

KI-Systeme können zur Identifizierung von Weiterbildungsbedarf eingesetzt werden, indem sie Daten über die Leistung, Fähigkeiten und Performance von Mitarbeiter:innen analysieren und deren Bedarf an Fortbildung bewerten. Während in manchen Branchen die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen rechtlich verpflichtend vorgesehen ist, wird dies in anderen Berufsfeldern nur einschlägig, sobald konkreter Bedarf identifiziert wird. Wird im letzteren Fall auf Basis der erhobenen Daten eine KI-basierte Entscheidung getroffen, dass die betroffenen Mitarbeiter:innen an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen müssen, stellt dies jedenfalls eine relevante Entscheidung mit Auswirkung auf die betroffenen Beschäftigten dar. Ob es sich hierbei jedoch um eine Beeinträchtigung iSv Art 86 AI Act handelt, ist schwer zu beurteilen, da die Teilnahme an Weiterbildungskursen von manchen positiv gesehen wird (etwa als wichtiger Schritt, um das berufliche Fortkommen zu sichern), während sie von anderen als negative Auswirkung erachtet wird. Werden bei Verweigerung der Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeitsbedingungen für Betroffene schlechter, da sie beispielsweise weniger Prämien erhalten oder gar gekündigt werden, liegt jedenfalls eine Beeinträchtigung und bei Kündigungen auch eine rechtliche Auswirkung vor.

2.3.3.2 AUSNAHMEN

Art 86 AI Act normiert in den Absätzen 2 und 3 Ausnahmen vom Recht auf Erklärung nach Absatz 1. Abs 2 ermöglicht Ausnahmen nach nationalem Recht oder Unionsrecht, beispielsweise gemäß Art 23 DSGVO (zur Sicherstellung der nationalen und öffentlichen Sicherheit) oder Bestimmungen, die das Recht auf Erklärung zugunsten von Geschäftsgeheimnissen beschränken, wobei dies keine pauschale Auskunftsverweigerung zur Folge haben darf.¹¹⁹ In der Praxis wird diese Ausnahmeregelung jedoch erhebliche Auslegungsschwierigkeiten mit sich bringen. Denn wenn die einzelnen Mitgliedstaaten nationale Gesetze umsetzen, die von den Schutzbestimmungen des AI Act abweichen, untergraben sie dessen einheitliche Anwendung und erhöhen damit das Risiko einer Fragmentierung und damit die Rechtsunsicherheit.¹²⁰

Darüber hinaus kommt Art 86 Abs 1 AI Act nicht zur Anwendung, wenn das in ihm normierte Recht bereits in anderen Unionsrechtsakten festgelegt ist („Subsidiaritätsklausel“ in Art 86 Abs 3 AI Act). Dies könnte sich unter anderem auf den Auskunftsanspruch nach Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO beziehen, der einer Person dann zusteht, sobald diese von einer automatisierten Entscheidungsfindung nach Art 22 DSGVO betroffen ist. Dazu müssen zunächst die Anwendungsbereiche beider Ansprüche eröffnet sein. Dies ist dann der Fall, sofern ein

¹¹⁸ Zur Relevanz der Subjektivität vgl.: *Malgieri/Santos*, Assessing the (severity of) impacts on fundamental rights, Computer Law & Security Review 2025, 1 (8).

¹¹⁹ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 43; EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 75.

¹²⁰ Vgl. *Kaminski/Malgieri*, SSRN 2025, 3.

Hochrisiko-KI-System nach dem AI Act personenbezogene Daten gemäß Art 4 Abs 1 DSGVO verarbeitet und in automatisierten Entscheidungsfindungsprozessen nach Art 22 DSGVO eingesetzt wird.¹²¹ In diesen Fällen würde sowohl das Auskunftsrecht nach Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO als auch das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act zustehen. Gerade durch die rezente Tendenz in der Rsp des EuGH, das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht nicht nur auf allgemeine, generische Auskünfte zu erstrecken, sondern daraus auch ein Recht auf Erklärung von Entscheidungen im Einzelfall abzuleiten (siehe Näheres in Abschnitt 2.2.3.3.), stellt sich an dieser Stelle die Frage, ob somit das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act hinter Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO zurückbleibt und welcher Mehrwert diesem überhaupt zukommt.¹²² Gegen eine Subsidiarität von Art 86 AI Act gegenüber Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO spricht, dass der Wortlaut von Art 86 Abs 3 eine vollständige Identität auf Tatbestands- und Rechtsfolgenseite erfordert, die in diesem Fall nicht gegeben ist.¹²³ Denn Art 86 AI Act regelt Bereiche, die über den datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch hinausgehen und nicht die gleichen Rechtsfolgen herbeiführen.¹²⁴ So liegt der Mehrwert von Art 86 AI Act unter anderem darin, dass laut diesem auch Erklärungen zur Rolle des KI-Systems übermittelt werden müssen, während diese im Rahmen des datenschutzrechtlichen Auskunftsrechts nicht zu beauskunften ist.¹²⁵ Es kann außerdem argumentiert werden, dass Art 86 AI Act zwar umso enger gefasst sein kann, je umfassender andere Unionsrechtsakte ausgestaltet sind, allerdings ebenso, dass das Recht auf Erklärung nach dem AI Act umso umfassender ist, je enger andere EU-Rechtsvorschriften gefasst sind und diesen daher „Rückhalt“ bietet.¹²⁶ Manche sprechen in diesem Zusammenhang von einem „ergänzenden Schutz“.¹²⁷ Die gegenständliche Studie folgt daher der Auslegung, dass Art 86 AI Act als zusätzliches Recht neben dem Auskunftsanspruch der DSGVO zu verstehen ist („Lückenfüller-Position“).¹²⁸

Ungeachtet dieser Abgrenzungsfragen gibt es Fälle, in denen die Anwendbarkeit von Art 15 Abs 1 lit. h iVm Art 22 DSGVO ausgeschlossen ist und daher bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen jedenfalls Art 86 AI Act zur Anwendung kommt. Ein solcher Fall ist beispielsweise denkbar, wenn eine getroffene Entscheidung andere Personen betrifft, als jene, deren Daten im Rahmen des KI-Einsatzes verarbeitet werden. Beispiele wären die Festlegung von Kreditkartenlimits auf Basis des Rückzahlungsverhaltens anderer Kund:innen¹²⁹ oder die Stornierung eines Energielieferungsvertrags, ohne dass negative Zahlungserfahrungsdaten der betroffenen Person vorliegen.^{130,131} Hier wäre Art 22 DSGVO

¹²¹ Vgl. Müller/Scheichenbauer/Schneeberger, Der Auskunftsanspruch im Zeitalter KI-gestützter Entscheidungsprozesse – Querverbindungen von Art 15 Abs 1 lit. h iVm Art 22 DSGVO und Art 86 AI Act in der Praxis, in Jahnel, Jahrbuch Datenschutzrecht 2024 (2025), 157 (171f).

¹²² Vgl. EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117.

¹²³ Vgl. die Argumentation in *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 96ff und Poindl/Müller, VbR 2025/24, 43.

¹²⁴ Vgl. die Argumentation in *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 96ff und Poindl/Müller, VbR 2025/24, 43.

¹²⁵ Vgl. Radtke, Right to Explanation – What does the GDPR leave for Art. 86 AI Act?, <https://blog.ai-laws.org/right-to-explanation-what-does-the-gdpr-leave-for-art-86-ai-act/?cn-reloaded=1> (Stand 09.04.2025).

¹²⁶ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 2.

¹²⁷ Vgl. Häuselmann, Déjà vu? An Analysis of Explanations Concerning Decision-Making Under the GDPR and the AI Act, SSRN 2025, 1 (23).

¹²⁸ Dieser Interpretation folgend: Poindl/Müller, VbR 2025/24, 43; *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 96ff; Müller/Scheichenbauer/Schneeberger in Jahnel 171ff; Hornung, DuD 2024, 51; Hartmann in Martini/Wendehorst, KI VO Art 86 Rz 17f; Djefal in BeckOK KI-Recht 1 (2025) KI-VO Art 86 Rz 41ff; Ebers, Truly Risk-based Regulation of Artificial Intelligence. How to Implement the EU's AI Act, European Journal of Risk Regulation 2024, 1 (13); Anderl/Ciarnau in Zankl, Art 85–87 Rz 12.

¹²⁹ Vgl. A29WP, Leitlinien zu automatisierten Entscheidungen im Einzelfall, 23 f, https://dsb.gv.at/sites/site0344/media/downloads/wp251rev01_de.pdf (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

¹³⁰ Vgl. BVwG 23. 4. 2024, W292 22488672-1/5E.

¹³¹ Nähere Informationen in: *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 60.

nicht einschlägig, Art 86 AI Act hingegen schon. Selbiges gilt, wenn der Entscheidungsprozess nicht vollautomatisiert abläuft bzw. die Entscheidungsfindung nicht maßgeblich von KI beeinflusst würde, was ebenfalls die Anwendbarkeit von Art 22 DSGVO und damit Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO ausschließt.

Beispiel

Dies trifft beispielsweise laut einem rezenten BVwG-Erkenntnis auf das „Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem“ („AMAS“) des Österreichischen Arbeitsmarktservice zu, welches eingesetzt wurde, um die Arbeitsmarktchancen von Arbeitssuchenden zu berechnen und darauf basierend über die Zuweisung von Ressourcen zu entscheiden.¹³² Das BVwG hielt in seinem Erkenntnis fest, dass die Verwendung von „AMAS“ nicht in den Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO fiel, da die AMS-Berater:innen auch von diesem Wert abweichen und ihn von den betroffenen Personen beeinspruchen lassen konnten. Daher sei der von „AMAS“ berechnete Wert für ihre Letztentscheidung nicht „maßgeblich“ gewesen. Denn sie berücksichtigten bei ihrer Entscheidung neben dem Wert auch andere Faktoren, darunter Gespräche mit der arbeitssuchenden Person. Dies weise laut BVwG darauf hin, dass der Wert nur als Hilfsmittel im Entscheidungsprozess diene und die Letztentscheidung bei den Berater:innen verbliebe. Umgekehrt habe die Beteiligung der AMS-Berater:innen auch nicht lediglich „pro forma“ stattgefunden. Aus diesen Gründen kam das BVwG zu dem Ergebnis, dass keine automatisierte Entscheidung iSd Art 22 DSGVO vorlag. Art 86 AI Act unterscheidet hingegen nicht nach dem Grad der Automatisierung einer Entscheidung und bietet somit in Fällen, in denen ein KI-System in Entscheidungsprozesse involviert ist, die Anwendbarkeit von Art 22 DSGVO mangels genügendem Grad an Automatisierung allerdings ausgeschlossen ist, einen entscheidenden Mehrwert.¹³³ In diesem Kontext ist anzumerken, dass der Begriff „Automatisierung“ ohnehin sehr viele Interpretationsspielräume offen lässt und sich auch mit dem technologischen Fortschritt in seiner Bedeutung verändern kann.

Außerdem kann es vorkommen, dass ein KI-System Daten verarbeitet, bei denen es sich um keine personenbezogenen Daten iSd Art 4 Abs 1 DSGVO handelt (z. B. aggregierte Daten ohne Personenbezug), und daher der Anwendungsbereich der DSGVO generell nicht eröffnet wäre.¹³⁴ Darüber hinaus wäre eine Betroffenheit im Sinne des Art 86 AI Act von juristischen Personen denkbar, womit die DSGVO nicht anwendbar wäre, da diese ihren Anwendungsbereich an personenbezogene Daten von natürlichen Personen knüpft.¹³⁵ Der Wortlaut von Art 86 AI Act differenziert jedoch nicht zwischen juristischen und natürlichen Personen (im Gegensatz zu anderen AI Act-Bestimmungen).¹³⁶

2.3.3.3 INHALTE DER ERKLÄRUNG

Gemäß Artikel 86 AI Act steht betroffenen Personen eine klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten

¹³² Vgl. BVwG 1. 9. 2025, W256 2235360-1/36E.

¹³³ Vgl. Häuselmann, SSRN 2025, 23.

¹³⁴ Vgl. Müller/Scheichenbauer/Schneeberger in Jahnel, 173.

¹³⁵ Vgl. die nähere Diskussion der Anwendbarkeit von Art 86 AI Act auf juristische Personen in *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 84f.

¹³⁶ Vgl. Research Institute – Digital Human Rights Center, Unternehmensleitfaden, 12.

Elementen der getroffenen Entscheidung zu. Dieses Recht müssen Betroffene aktiv geltend machen und beinhaltet folgende Komponenten:

1. Eine **klare** und **aussagekräftige Erläuterung**

Das Erfordernis der klaren und aussagekräftigen Erklärung bezieht sich auf den Modus der Erklärung und nicht so sehr auf die Anforderungen an deren konkreten Inhalt.¹³⁷ Eine Erläuterung ist dann klar, wenn sie für ihre Zielgruppe leicht verständlich, nachvollziehbar und nicht zu technisch ist. Um hingegen aussagekräftig iSv bedeutungsvoll¹³⁸ zu sein, müssen wiederum genügend technische Details offengelegt werden, weshalb beide Anforderungen miteinander verflochten sind und ein Gleichgewicht zwischen ihnen herzustellen ist.¹³⁹

Den Begriff „klar“ definiert Art 86 AI Act nicht näher. Mit Blick auf andere Bestimmungen des AI Act, beispielsweise Art 13 zu den Transparenzanforderungen an Anbieter, müssen Informationen präzise, vollständig, korrekt und eindeutig sein sowie in einer relevanten, barrierefrei zugänglichen und verständlichen Form übermittelt werden. Damit wird deutlich, dass der EU-Gesetzgeber dem AI Act ein Klarheitskonzept zugrunde legt, das sich auf die Fähigkeit der Adressaten der jeweiligen Offenlegung stützt, diese sowohl zu verstehen als auch wirksam zu nutzen.¹⁴⁰ Analog kann hier auch die Transparenzbestimmung des Art 12 DSGVO herangezogen werden, die zwar keine bindende Wirkung für Art 86 AI Act entfaltet, allerdings ein ähnliches Wording enthält und verlangt, dass Informationen an Personen in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln sind.¹⁴¹ Das bedeutet, dass Betroffene die Erklärung verstehen können müssen und der Arbeitgeber als Betreiber nicht bspw. seitenlange mathematische Formeln ohne weitere Erklärung bereitstellen darf.

Darüber hinaus muss die Erklärung „aussagekräftig“ und damit detailliert genug sein, dass sie für Betroffene nützlich ist und nicht durch übermäßige Vereinfachung bedeutungslos wird.¹⁴² Eine Analogie zur DSGVO ist an dieser Stelle nur teilweise sinnvoll, da sich laut rezenter EuGH-Judikatur eine aussagekräftige Erklärung vorrangig dadurch auszeichnet, dass sie der betroffenen Person die Anfechtung der Entscheidung ermöglicht, während Art 86 AI Act kein derartiges Anfechtungsrecht vorsieht.¹⁴³ Allerdings äußerte sich der EuGH in derselben Entscheidung auch zur Mehrdeutigkeit des Begriffs „aussagekräftig“ in der DSGVO und wies auf die Komplementarität der verschiedenen Sprachfassungen hin, worauf auch bei der Auslegung der entsprechenden Passage in Art 86 AI Act Rücksicht genommen werden sollte.¹⁴⁴ Mit Blick auf ErwGr 171 AI Act muss die Erklärung jedenfalls eine Grundlage

¹³⁷ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 11.

¹³⁸ Im Englischen wird von einer „meaningful“ Erklärung gesprochen.

¹³⁹ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 11.

¹⁴⁰ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 13.

¹⁴¹ Näheres zu Art 12 DSGVO und dessen Relevanz für Art 86 AI Act, siehe Abschnitt 3.1.

¹⁴² Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 15.

¹⁴³ Vgl. EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 55.

¹⁴⁴ EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 40 f.: „Was zunächst den Wortlaut von Art. 15 Abs. 1 Buchst. h DSGVO betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass zum einen die Bedeutungen des Ausdrucks „aussagekräftige Informationen“ im Sinne dieser Bestimmung in ihren verschiedenen Sprachfassungen auseinandergehen – in einigen Fassungen wird, wie in der französischen, auf die Funktionalität („nuttige“ in der niederländischen, „úteis“ in der portugiesischen) oder die Relevanz („pertinente“ in der rumänischen) der zu übermittelnden Informationen abgestellt, während das Augenmerk in anderen Fassungen eher auf der Bedeutung dieser Informationen liegt („significativa“ in der spanischen und „istotne“ in der polnischen Fassung). Schließlich können die in der deutschen und in der englischen Fassung dieser Bestimmung verwendeten Begriffe („aussagekräftig“ bzw. „meaningful“) jeweils sowohl dahin verstanden werden, dass auf die gute

bieten, auf der die betroffenen Personen ihre Rechte ausüben können. Dazu zählt bspw. die Erhebung einer Klage wegen Diskriminierung bei Ablehnung einer Bewerbung.¹⁴⁵

Ob eine Erklärung klar und aussagekräftig ist, hängt weiters davon ab, welche Komponenten sie umfasst. Diese werden im Folgenden näher behandelt.

2. Die **wichtigsten Elemente der Entscheidungsfindung**

Der AI Act definiert den Begriff „wichtigste Elemente“ der getroffenen Entscheidung nicht und lässt daher Spielraum bei der Interpretation dieses Terminus.¹⁴⁶ Ein zentraler Referenzpunkt ist jedenfalls ErwGr 171 AI Act, wonach die betroffene Person auf Grundlage der Erklärung in der Lage sein muss, ihre Rechte ausüben zu können, beispielsweise Schadenersatzansprüche geltend zu machen. Dazu muss sie in der Lage sein, die zentralen Schritte und Einflussfaktoren der Entscheidungsfindung bewerten zu können.¹⁴⁷ Weiters könnte eine „Je-desto-Formel“ einen geeigneten Orientierungspunkt bieten: „Je gravierender die zu erwartenden Beeinträchtigungen, desto höhere Anforderungen an die Erklärung.“¹⁴⁸ Darüber hinaus gilt es in Betracht zu ziehen, dass die Erklärung sowohl abstrakte Elemente des Entscheidungsfindungsprozesses bzw. „globale“, generische oder allgemeine Aspekte enthalten kann, als auch Informationen über die konkret getroffene Einzelentscheidung und damit einzelner Systemausgaben („lokale“ Ebene).¹⁴⁹ Es zeichnet sich jedoch immer mehr die Tendenz ab, Art 86 AI Act als *ex post* Anspruch zu verstehen, wonach lokale Erklärungen der individuellen Entscheidung in den Fokus rücken.¹⁵⁰

In Rekurs auf die Literatur, Ableitungen aus dem Entstehungsprozess von Art 86 AI Act¹⁵¹ sowie Analogien aus dem Datenschutzrecht können folgende Inhalte jedenfalls als „wichtigste Elemente“ einer KI-basierten Entscheidung angesehen werden.

- Einerseits sind die wesentlichen Entscheidungsgründe zu erklären, worunter die zentralen Einflusskriterien zu verstehen sind, auf denen die Entscheidung beruht.¹⁵² Das sind zusammengefasst alle Informationen über die Daten, auf deren Grundlage die Entscheidung getroffen wurde.¹⁵³ Darunter fallen auch sog „Vor-Entscheidungen“, also jene Entscheidungen, welche die letztliche Hauptentscheidung bestimmen (z. B. Segmentierung von Zielgruppen).¹⁵⁴ Ebenso umfasst sind die Eingabedaten über die betroffene Person (z. B. personenbezogene Daten, Leistungsbeurteilungen, Performance-daten etc.).¹⁵⁵ Dies schließt überdies sog kontrafaktische Erklärungen („counterfactuals“) mit ein, also Erklärungen darüber, wie das KI-System auf eine alternative Eingabe reagiert

Verständlichkeit der Informationen abgestellt wird, als auch dahin, dass es um eine gewisse Qualität der Informationen geht.“

¹⁴⁵ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 16.

¹⁴⁶ Vgl. Hospes et al, Aufklärung 4.0, 88.

¹⁴⁷ Vgl. Hornung, DuD 2024, 511.

¹⁴⁸ Hospes et al, Aufklärung 4.0, 88f mit Verweis auf Hornung, DuD 2024, 511.

¹⁴⁹ Vgl. Poindl/Müller, VbR 2025/24, 43; Djeflal in Schefzig/Kilian, KI-Recht I KI-VO Art 86 Rz 29-30. MWN Mahlow in Dregelies/Henke/Kumkar, 42f.

¹⁵⁰ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 18; Mahlow in Dregelies/Henke/Kumkar, 48.

¹⁵¹ Für nähere Ausführungen zum Vergleich von Art 86 AI Act mit seiner Vorgängerbestimmung Art 68c AI Act [EP-Fassung] vgl. Hospes et al, Aufklärung 4.0, 90.

¹⁵² Vgl. Hospes et al, Aufklärung 4.0, 91.

¹⁵³ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 19.

¹⁵⁴ Vgl. Poindl/Müller, VbR 2025/24, 44; Hospes et al, Aufklärung 4.0, 91.

¹⁵⁵ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 19 oder auch die Darstellung der Diskussion bzgl. Eingabedaten in Hospes et al, Aufklärung 4.0, 91f.

hätte.¹⁵⁶ Diese reichen jedoch – im Unterschied zu Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO wie kürzlich vom EuGH klargestellt¹⁵⁷ – alleine nicht aus, um eine vollständige Erklärung zu liefern.¹⁵⁸

- Weiters ist zu erläutern, wie stark diese Kriterien die Entscheidungsfindung beeinflussen, also deren Gewichtung. So ist bspw. im Fall von KI-basierten Entscheidungen über Dienstpläne offenzulegen, ob und wie stark persönliche Merkmale oder Kriterien wie das Geschlecht, religiöse Feiertage, die familiäre Situation, die Effizienz in der Leistungserbringung oder der Gesundheitszustand die Entscheidung beeinflussen, welchen Schichtdienst eine Person zugewiesen bekommt.¹⁵⁹ Da eine Erklärung der Gewichtung dieser Parameter Aufschluss über potenzielle Diskriminierungen oder Bias in der konkreten Entscheidungsfindung geben kann, ist hier definitiv (und auch im Sinne der in Art 1 Abs 1 AI Act normierten Zielsetzung des Grundrechtsschutzes durch den AI Act) von einer Zugehörigkeit zu den „wichtigsten Elementen“ auszugehen.¹⁶⁰
- Eine weitere zu beauskunftende Kategorie betrifft die Auswirkungen des Einsatzes eines KI-Systems und dessen Entscheidungen. Diese ist zwar nicht ausdrücklich von Art 86 AI Act gefordert, ergibt sich allerdings aus einer analogen Anwendung von Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO.¹⁶¹ Diese erscheint iSd Effizienzgrundsatzes (*effet utile*) geboten, um dem Schutzzweck der Norm optimale Wirkungskraft zu verleihen.¹⁶² Die Auswirkungen einer Entscheidung im Beschäftigtenkontext können unter anderem finanzielle Aspekte oder die Form und die Bedingungen des Dienstverhältnisses betreffen. Beispielsweise kann sich ein KI-basiertes System, das die Personalfluktuations innerhalb der nächsten Monate vorhersagt, dann auf die Bedingungen des Dienstverhältnisses auswirken, wenn auf Basis dieser Vorhersage Maßnahmen getroffen werden, um abwanderungsgefährdete Beschäftigte zu strafen. Denkbar sind außerdem Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit von Beschäftigten, etwa durch Entscheidungen, die zu einer enormen Arbeitsverdichtung führen (z. B. Vorgegebene und begrenzte Zeitrahmen für Aufträge von Handwerker:innen). Ebenso kann sich eine Zuteilung von Lieferrouten unter LKW-Fahrer:innen auf den Dienstort und damit die Arbeitsbedingungen auswirken¹⁶³ oder der Einsatz eines KI-basierten Buchhaltungssystems auf die Berechnung von Leistungsprämien.¹⁶⁴

¹⁵⁶ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 18. Vgl. dazu auch Mahlow in Dregelies/Henke/Kumkar, 43 mit folgendem Beispiel einer kontrafaktischen Erklärung im Zusammenhang mit Kreditvergaben: „Ihr Darlehensantrag wurde abgelehnt. Ihr aktuelles Jahreseinkommen beträgt 30.000 €. Hätte es 45.000 € betragen, wäre Ihnen das Darlehen gewährt worden.“ Bei diesem Beispiel handelt es sich um eine Abwandlung bzw. Übersetzung eines Statements, das sich bereits 2018 bei Wachter et al findet (Vgl. Wachter/Mittelstadt/Russell, Counterfactual Explanations without Opening the Black Box, Harvard Journal of Law & Technology 2018, 842 (844)).

¹⁵⁷ Vgl. EuGH 27. 2. 2025, C-203/22, Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117, Rz 58.

¹⁵⁸ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 18.

¹⁵⁹ Zur Einstufung eines KI-basierten Tools zur Dienstplanerstellung als Hochrisiko-KI-System iSd Art 6 Abs 2 iVm Anhang III Punkt 4b AI Act und den damit einhergehenden Rechtsfolgen vgl. die Argumentation in Müller/Scheichenbauer/Schneeberger, Wissenskultur im KI-Zeitalter – eine Auseinandersetzung mit der KI-Kompetenz nach Art 4 AI Act und ihren praktischen Implikationen, ZIIR 2025, 250.

¹⁶⁰ Dieser Argumentation folgend: Anderl/Ciarnau in Zankl, Art 85-87 Rz 10; Brkan/Palčić Vilfan in Pehlivan/Forgó/Valcke, AI Act Art 86 Abschnitt 3.4. MwN Poindl/Müller, VbR 2025/24, 44 und Hospes et al, Aufklärung 4.0, 92.

¹⁶¹ Vgl. Hospes et al, Aufklärung 4.0, 92.

¹⁶² Vgl. Müller/Scheichenbauer/Schneeberger in Jahnel 168; Hospes et al, Aufklärung 4.0, 92. Vgl. auch die Referenz in Poindl/Müller, VbR 2025/24, 44 auf Brkan/Palčić Vilfan in Pehlivan/Forgó/Valcke, AI Act Art 86 Abschnitt 3.4. in Bezug auf „biased“ Entscheidungen und diskriminierende Auswirkungen.

¹⁶³ Vgl. Christl, Digitale Überwachung (2021), 9.

¹⁶⁴ Vgl. University of Applied Sciences, Trainingsmanual (2024), 22ff.

- Ebenso sind Informationen über die Verarbeitungslogik anzuschließen, worunter eine Beschreibung der groben Operationsweise des Systems und der dahinterstehenden Systemprozesse (bspw. welches Modell eingesetzt wurde) zu verstehen ist.¹⁶⁵ Die detaillierte Offenlegung des algorithmischen Codes und der Funktionsweise des KI-Systems ist hingegen nicht erforderlich.

An mancher Stelle wird argumentiert, dass die wichtigsten Entscheidungsgründe einerseits jene Informationen miteinschließen, die Anbieter gemäß Art 13 Abs 3 lit. b AI Act gegenüber Betreibern offenzulegen haben, andererseits auch jene Informationen, die für die Durchführung einer Grundrechte-Folgenabschätzung iSd Art 27 AI Act erforderlich sind.¹⁶⁶ Zwar bilden diese Informationen jedenfalls die Grundlage für Erklärungspflicht des Betreibers, allerdings ist eine vollumfängliche Weitergabe nicht aus dem AI Act ableitbar. Es gilt daher höchstgerichtliche Rsp zum genauen Umfang der in Art 86 AI Act normierten Erklärungspflichten abzuwarten, die naturgemäß noch fehlt. Jedenfalls gilt es jene Informationen nach Art 13 Abs 3 lit. b AI Act zu übermitteln, die für das Verständnis der Entscheidung relevant sind und die Ausübung weiterer Rechte ermöglichen.

3. Die **Rolle des KI-Systems** im Entscheidungsprozess

Die Erklärung über die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess bildet das „Alleinstellungsmerkmal“ von Art 86 AI Act gegenüber anderen Auskunftsansprüchen (bspw. jenen nach Art 15 DSGVO), weshalb manche darin auch seinen deutlichen Mehrwert sehen.¹⁶⁷ Die Einordnung dieses Kriteriums gestaltet sich recht unproblematisch und die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess lässt sich grundsätzlich als „die jeweiligen Verursachungsbeiträge an der Entscheidung von Mensch bzw. Maschine“ beschreiben.¹⁶⁸

Dies umfasst einerseits eine qualitative Komponente, also eine Erläuterung, in welcher Entscheidungsphase, in welcher Funktion, in welcher Form und zu welchem Zweck das KI-System eingesetzt wurde.¹⁶⁹ So könnte in Entscheidungen über konkrete Schichtzuteilungen offengelegt werden, ob das KI-System lediglich zu Beginn die einzelnen Beschäftigtenprofile gescannt und katalogisiert hat, oder, ob es bereits konkrete Schichtzuteilungen auf Basis von bestimmten Parametern (wie bspw. Urlaubspräferenzen und familiärer Situation) berechnet hat.

Darüber hinaus lässt sich die Rolle des KI-Systems auch quantitativ iSd Maßgeblichkeit des KI-Beitrags zur Entscheidung bemessen.¹⁷⁰ Beispielsweise welcher Anteil der Entscheidung durch das System determiniert wurde und welcher Spielraum für eine Korrektur bzw. Anpassung der Entscheidung durch menschliche Akteure verblieben ist bzw. wie dieser im Einzelfall genutzt wurde.¹⁷¹ Dies kann sich beispielsweise in einer Angabe im Skalenformat ausdrücken, ob das System in „geringem“, „mittlerem“ oder „hohem“ Maße zur Entscheidung beigetragen hat, wobei es die gewählten Messgrößen zu erklären gilt. Bezogen auf ein im Bewerbungsverfahren eingesetztes KI-System könnte hier zu erläutern sein, ob das System im Wesentlichen bereits Bewerber:innen ohne menschliches Eingreifen aussortiert oder, ob

¹⁶⁵ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 93; *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 44.

¹⁶⁶ Vgl. *Kaminski/Malgieri*, SSRN 2025, 19f.

¹⁶⁷ Vgl. etwa *Radtko*, Right to Explanation – What does the GDPR leave for Art. 86 AI Act?

¹⁶⁸ Vgl. *Merkle*, Transparenz nach der KI-Verordnung – von der Blackbox zum Open-Book? RDi 2024, 414 (419).

¹⁶⁹ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 43 mit Verweis auf: *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, Art 85–87 Rz 10; *Hartmann* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 15; *Djeffal* in *Schefzig/Kilian*, KI-Rechtl KI-VO Art 86 Rz 35.

¹⁷⁰ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 43.

¹⁷¹ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 43; *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 88; *Hartmann* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 15; *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, Art 85–87 Rz 10.

es lediglich Vorschläge unterbreitet, die dann von den letztverantwortlichen Personen überprüft und teilweise auch verworfen werden. Die quantitative Rolle des KI-Systems ist somit immer auch gewissermaßen relativ zum Grad der menschlichen Beteiligung zu verstehen.¹⁷² Derartige „kausale“ Erklärungen können den betroffenen Personen dabei helfen, die getroffene Entscheidung besser zu verstehen, und das Vertrauen stärken.¹⁷³ Da es sich außerdem um einen Anwendungsfall von Hochrisiko-KI handelt, wird die Erklärung auch Informationen über die Maßnahmen der menschlichen Aufsicht, die gemäß Art 14 AI Act zu treffen sind, enthalten müssen.¹⁷⁴ Dazu zählt beispielsweise, ob und inwiefern den letztverantwortlichen Personen die Möglichkeit offensteht, in den Systemprozess eingreifen und diesen bei Bedarf auch zu stoppen.¹⁷⁵

Es handelt sich hierbei somit um ein prozessorientiertes Verständnis, „wonach zu erläutern ist, in welcher Entscheidungsphase das KI-System in welcher Form grundsätzlich eingesetzt wird (bspw. zur Vorselektion, Kategorisierung, Analyse, etc.), inwiefern und wie maßgeblich es an der Entscheidung beteiligt war und inwieweit eine menschliche Anpassung der Entscheidung möglich war bzw. auch tatsächlich stattgefunden hat.“¹⁷⁶

DAS RECHT AUF ERKLÄRUNG AUF EINEN BLICK

Zusammengefasst steht das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act unter folgenden Voraussetzungen zu:

- Der AI Act ist anwendbar
- Es ist ein Hochrisiko-KI-System nach Art 6 Abs 2 iVm Anhang III AI Act an dem Entscheidungsprozess beteiligt (z. B. zur Filterung von Bewerbung oder zur Erstellung von Dienstplänen)
- Es liegt eine Entscheidung vor (z. B. eine Absage im Bewerbungsverfahren, eine Aufgabenzuteilung oder eine Kündigung)
- Das KI-System birgt Risiken für die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte von Betroffenen (weil es etwa die Entscheidungsfindung beeinflusst und nicht bloß vorbereitende Aufgaben oder eng gefasste Verfahrensaufgaben vornimmt)
- Der Betreiber (meistens der Arbeitgeber) hat die Entscheidung auf Grundlage der Ausgabe des KI-Systems getroffen (die Ausgabe des KI-Systems hat nicht bloß eine untergeordnete Rolle gespielt)
- Die Entscheidung hat Auswirkungen auf die betroffene Person
 - entweder rechtlich (z. B. Begründung oder Kündigung eines Dienstverhältnisses)
 - oder sonst erheblich beeinträchtigend (hier ist die subjektive Sicht der betroffenen Person entscheidend)

¹⁷² Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 17; Häuselmann, SSRN 2025, 25.

¹⁷³ Vgl. Häuselmann, SSRN 2025, 25.

¹⁷⁴ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 17.

¹⁷⁵ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 17.

¹⁷⁶ Hospes et al, Aufklärung 4.0, 88 mit Referenz auf Hartmann in Martini/Wendehorst, KI-VO Art 86 Rz 15 und Anderl/Ciarnau in Zankl, Art 85-87 Rz 10.

- Es liegt keine Ausnahme vom Anwendungsbereich von Art 86 vor (weil etwa in einem bestimmten Fall das Recht auf Erklärung explizit durch eine andere Rechtsvorschrift ausgeschlossen ist oder dieses Recht bereits nach einer anderen Rechtsvorschrift zusteht).

In diesen Fällen hat die betroffene Person das Recht, eine Erklärung über die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess zu verlangen, worunter einerseits Informationen über die zentralen Aufgaben des Systems im Entscheidungsprozess fallen und andererseits auch der Grad dessen Beteiligung (gering, mittel, hoch). Umgekehrt erfordert dies auch eine Auskunft darüber, ob und inwiefern ein Mensch an der Entscheidungsfindung beteiligt war. Weiters sind die wichtigsten Elemente der Entscheidung zu beauskunften, beispielsweise Eingabedaten, wesentliche Entscheidungsgründe, kontrafaktische Erklärungen, die Auswirkungen der Entscheidung, die Gewichtung der einzelnen Kriterien und die Verarbeitungslogik (Informationen über die grobe Funktionsweise des KI-Systems, allerdings keine komplette Offenlegung des algorithmischen Codes). Die Erklärung muss darüber hinaus präzise, korrekt, verständlich, nicht zu technisch, aber dennoch vollständig sein, damit die betroffene Person diese wirksam nutzbar machen kann (z. B. darauf basierend weitere Rechte ausüben).

2.4. PLATTFORMARBEITSRICHTLINIE

Durch die EU wurde die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit beschlossen (RL 2024/2831),¹⁷⁷ da Plattformarbeit in Zusammenhang mit der Arbeit über, auf oder vermittelt durch Onlineplattformen einen immer größeren Teil der Arbeitswelt ausmacht und davon ausgegangen werden kann, dass weiteres Wachstum in diesem Bereich besteht.¹⁷⁸ Unter Plattformarbeit können demnach beispielsweise Reinigungsdienstleistungsplattformen Lieferdienste, Fahrdienste oder Crowdfunding-Portale fallen.¹⁷⁹ Insbesondere die Nutzung von automatisierten Bewertungs- und Entscheidungssystemen durch Algorithmen bietet das Potenzial für die problematische Ausnutzung rechtlicher Lücken in diesem Bereich.¹⁸⁰ Zwischen Arbeitnehmer:innen bzw. Selbständigen, die im Rahmen solcher Plattformen tätig werden, auf der einen Seite und Plattformbetreibern auf der anderen Seite besteht ein grobes Ungleichgewicht hinsichtlich der Informationen, die jeweils zur Verfügung stehen. Dieser Umstand, oder auch algorithmische Entlohnung, wie sie laut *Christl* in der Plattformarbeit schon gängig ist,¹⁸¹ macht es notwendig, sich an dieser Stelle näher mit der Plattformarbeitsrichtlinie auseinanderzusetzen und in diesem Zusammenhang Informationsrechte zu erörtern.

Die Plattformarbeitsrichtlinie ist nach einem längeren Gesetzgebungsprozess und diversen Kompromissen am 1. Dezember 2024 in Kraft getreten.¹⁸² Die Frist, in der die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umsetzen müssen, läuft bis 2. Dezember 2026. Die Plattformarbeitsrichtlinie gilt digitale Arbeitsplattformen, über die Dienstleistungen angeboten

¹⁷⁷ Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ABl L 11. 11. 2024

¹⁷⁸ Vgl. *Pfeiffer*, EU-Richtlinie zur Plattformarbeit: Entscheidender Durchbruch oder fauler Kompromiss? In Infobrief EU & International – September 2024, https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/eu/infobrief/IB24_3_Editorial_Inhalt.html (zuletzt abgerufen 27. 10. 2025), 11.

¹⁷⁹ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie, in ASoK 2024, 170 (171).

¹⁸⁰ Vgl. *Pfeiffer*, Infobrief EU & International – September 2024, 11.

¹⁸¹ Vgl. *Christl* Algorithmisches Management via Smartphone (2025), 8.

¹⁸² Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, (170).

werden, die folgende Voraussetzungen gem. Art 2 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie erfüllen:

- Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
- Sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
- Sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
- Sie geht mit dem Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme einher.

Sie ist dabei sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch Selbständige beachtlich, denn mit der vermehrten Plattformarbeit geht insbesondere auch eine Veränderung typischer Anstellungsverhältnisse einher.¹⁸³ In diesem Zusammenhang wird auf die widerlegbare Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses eingegangen, die einer falschen Klassifizierung von Arbeitnehmer:innen als Selbständige entgegenwirken soll. Diese Regelung wurde durchaus kontrovers diskutiert, setzte sich aber schlussendlich auch gegen den Widerstand diverser Unternehmen durch, die durch Lobbying versuchten dagegen vorzugehen.¹⁸⁴

Ziel der Plattformarbeitsrichtlinie sind gem. Art 1 Abs 1 unter anderem die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Schutz personenbezogener Daten in der Plattformarbeit. Insbesondere zur Verfolgung dieses Ziels soll Transparenz auch in Bezug auf algorithmisches Management gefördert werden. Zudem werden Mindestrechte durch die Richtlinie festgelegt, indem Maßnahmen zum algorithmischen Management vorgesehen werden. Algorithmische Kontrolle durch Plattformbetreiber soll demnach reguliert werden, denn automatisierte Entscheidungen können gem. Art 2 Abs 1 lit. i nahezu das ganze Arbeitsverhältnis durchziehen.¹⁸⁵

Die Plattformarbeitsrichtlinie bezieht sich gem. Art 1 Abs 3 auf digitale Arbeitsplattformen, die in der Union geleistete Plattformarbeit organisieren, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung oder von dem ansonsten anwendbaren Recht. Die Bestimmungen können dabei Anstellungsverhältnisse, freie Dienstverträge oder Werkverträge durch Selbständige betreffen.¹⁸⁶ Besonders relevant für das Recht auf Information sind automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte Entscheidungssysteme. Die Begriffe sind in Art 2 Abs 1 lit. h und i definiert. Automatisierte Beobachtungssysteme zielen darauf ab, Personen, die Plattformarbeit leisten, anhand elektronischer Hilfsmittel zu kontrollieren, beobachten oder zu bewerten. Beispielsweise könnten Apps für Lieferdienste genannt werden, die Fahrer:innen automatisch Aufträge zuweisen und immer exakt geortet werden können. Automatisierte Entscheidungssysteme werden eingesetzt, um durch elektronische Hilfsmittel Entscheidungen zu treffen, die sich erheblich auf verschiedene Bereiche des Arbeitslebens von Personen auswirken, die Plattformarbeit leisten. Die Plattformarbeitsrichtlinie verwendet den KI-Begriff nicht.

¹⁸³ Vgl. *Pfeiffer*, Infobrief EU & International – September 2024, 11.

¹⁸⁴ Vgl. *Pfeiffer*, Infobrief EU & International – September 2024, 12ff.

¹⁸⁵ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, 170.

¹⁸⁶ MwN zum Gesetzgebungsprozess *Pfeiffer*, Infobrief EU & International – September 2024, 13f.

Die Plattformarbeitsrichtlinie schützt verschiedene Arten personenbezogener Daten und führt diese in Art 7, der sich auf Einschränkungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme bezieht, an. In diesem Zusammenhang dürfen beispielsweise Daten zum emotionalen oder psychischen Zustand, zu privaten Gesprächen oder Daten, die sich auf die Ausübung von Grundrechten beziehen, nicht verarbeitet werden.¹⁸⁷ Art 7 Abs 1 lit. e verbietet die Verarbeitung aufgrund einer Reihe persönlicher Merkmale, etwa ethnischer Zugehörigkeit, politischer Ansichten oder sexueller Orientierung. Das dürfte besonders auch für den Einsatz von KI-Systemen bedeutsam sein, um einer Diskriminierung aufgrund dieser persönlichen Eigenschaften durch Bias vorzubeugen (Siehe zum Verbot durch Emotionserkennung außerdem Abschnitt 2.3.1.).

In Art 9 Abs 1 ist ein allgemeines Informationsrecht in Bezug auf die Nutzung automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme für Personen, die Plattformarbeit leisten, und deren Vertretungen normiert. Informationen in Bezug auf automatisierte Beobachtungssysteme betreffen Tatsachen über Betrieb oder Einführung, Kategorien von Daten, auf die sich Kontrolle, Beobachtung und Bewertung beziehen, das Ziel sowie Art und Weise der Beobachtung sowie Angaben zu Empfänger:innen und Übermittlungen. Informationen in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme betreffen Tatsachen über Betrieb und Einführung, Kategorien von Entscheidungen, die von solchen Systemen getroffen werden, Kategorien von Daten und Art und Weise wie diese berücksichtigt werden sowie Gründe für die Entscheidung. Die Informationen sind in einem schriftlichen Dokument zu verfassen und transparent, verständlich, leicht zugänglich und in klarer bzw. einfacher Sprache zur Verfügung zu stellen. Die Informationen sind weiters entweder spätestens am ersten Arbeitstag, bei Änderungen oder auf Anfrage bereitzustellen für Personen bereitzustellen, die Plattformarbeit leisten. Arbeitnehmervertreter:innen sind Informationen vor Einführung, bei Änderungen oder auf Anfrage bereitzustellen. Informationen sind zudem bereits im Einstellungsverfahren oder im Auswahlverfahren bereitzustellen.

Art 11 sieht für Arbeitnehmer:innen ein Recht auf eine mündliche oder schriftliche Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung vor. Damit einher geht auch ein Recht auf die Überprüfung dieser Entscheidung.¹⁸⁸ Informationsrechte bzw. Beratungsrechte sind allerdings nicht rein auf Arbeitnehmer:innen beschränkt, sondern werden im Sinne der Richtlinie auf jene Personen bezogen, die Plattformarbeit leisten, somit auch jene, die nicht unter ein typisches Anstellungsverhältnis fallen.¹⁸⁹

Arbeitnehmervertretern kommt auch in Bezug auf Datenschutz-Folgenabschätzungen iSd Art 8 der Plattformarbeitsrichtlinie ein Informationsrecht gem. Art 8 Abs 2 zu, da ihnen diese zur Verfügung zu stellen sind.

Art 10 Abs 1 stärkt die Mitbestimmungs- und Informationsrechte von Vertretern von Plattformbeschäftigten, indem er festlegt, dass Plattformen verpflichtet sind, ihre automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssysteme regelmäßig unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen zu evaluieren. Dadurch soll Vertretern von Plattformbeschäftigten ein wirksames Instrument zur Kontrolle der Auswirkungen von KI-Systemen auf Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung an die Hand gegeben werden. Das dürfte besonders für Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses von

¹⁸⁷ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, 177.

¹⁸⁸ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, 177.

¹⁸⁹ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, 178.

Bedeutung sein, da solche oder vergleichbare Entscheidungen von Menschen zu treffen sind.¹⁹⁰

Beispiel KI-gestützte Fahrdienst-App

Wird durch ein KI-gestütztes System im Rahmen von Plattformarbeit eine Zuteilung von Fahrer:innen zu Fahrdiensten über eine App gemacht, liegt höchstwahrscheinlich eine automationsunterstützte Entscheidung vor. Dies bedeutet, dass Informationspflichten gegenüber Personen entstehen, die Plattformarbeit leisten, aber auch für deren Vertretungsorgane, also insbesondere Betriebsrat und Gewerkschaften. Außerdem ist zu beachten, dass eine menschliche Aufsicht und Erklärung erfolgen muss, jedenfalls wenn dies verlangt wird.

Besonders interessant für Arbeitnehmervertreter:innen ist auch das Recht gem. Art 13, das spezielle Informationen für diese für den Fall vorsieht, dass voraussichtlich automatisierte Beobachtungssysteme oder automatisierte Entscheidungssysteme eingeführt werden, oder es zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung kommt. Gibt es keine Arbeitnehmervertretung, steht gem. Art 14 den Arbeitnehmer:innen dieses Recht auf Information zu. Arbeitnehmervertreter:innen haben gem. Art 13 Abs 3 unter gewissen Umständen sogar das Recht, sich im Rahmen von Unterrichtungen und Anhörungen an Sachverständige zu wenden und deren Unterstützung zu erhalten, wobei die Kosten dafür, sofern sie verhältnismäßig sind, vom Plattformbetreiber zu zahlen sind.

Ein wesentlicher Punkt der Plattformarbeitsrichtlinie betrifft die Einordnung der Verträge, die Personen mit Plattformbetreibenden haben. Plattformarbeitende gelten als Arbeitnehmer:innen, bis die Plattform das Gegenteil beweist. Die Plattformarbeitsrichtlinie bezieht sich beispielsweise in Art 2 Abs 1 lit. i auf Plattformbeschäftigte und orientiert sich damit nicht an klassischen Anstellungsverhältnissen, freien Dienstverträgen oder Selbständigen, die im Rahmen von Werkverträgen tätig werden.¹⁹¹

Die Plattformarbeitsrichtlinie ergänzt DSGVO, AI Act und ArbVG und geht teilweise darüber hinaus. Besonders ist, dass sowohl individuelle Rechte als auch kollektive Schutzmaßnahmen vorgesehen sind.¹⁹² Zu beachten ist aber, dass die Plattformarbeitsrichtlinie im Gegensatz zu DSGVO und AI Act konkret auf arbeitsspezifische Situationen zugeschnitten ist.¹⁹³ Art 7 der Plattformarbeitsrichtlinie schränkt die Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme ein. Ausnahmen wie in Art 22 DSGVO (etwa Vertragserfüllung oder Einwilligung) sind in Art 7 der Plattformarbeitsrichtlinie nicht vorgesehen. Dies wäre wohl auch schon von der DSGVO so geregelt, allerdings besteht nun mehr Klarheit.¹⁹⁴ Es wird klar dargelegt, dass Informationen transparent, verständlich, leicht zugänglich und in klarer und einfacher Sprache darzustellen sind. Damit ist die Plattformarbeitsrichtlinie konkreter als die DSGVO in Bezug auf die Art, wie Informationen bereitgestellt werden müssen. Außerdem sind Informationen über Systeme und Merkmale bereitzustellen.¹⁹⁵ Hinsichtlich automatisierter

¹⁹⁰ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, 177.

¹⁹¹ Vgl. *Brameshuber/Höllwarth*, ASoK 2024, 172.

¹⁹² Vgl. *Gruber-Risak/Warter*, Die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, DRdA 2024, 267 (268).

¹⁹³ Vgl. *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 2024, 273.

¹⁹⁴ Vgl. *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 2024, 274.

¹⁹⁵ Vgl. *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 2024, 275.

Entscheidungssysteme sind Informationen auch dann bereitzustellen, wenn es sich um Kategorien von Entscheidungen handelt, die durch automatisierte Entscheidungssysteme getroffen und unterstützt werden. Auch hierbei ist die Plattformarbeitsrichtlinie weitergehend als beispielsweise die DSGVO, die in Art 22 von automatisierten Entscheidungen ausgeht.

Insbesondere die kollektiven Regelungen zu Informationen, Transparenz und Rechtsdurchsetzung gehen über die DSGVO hinaus. Kollektive Regelungen sind insbesondere für die Rechtsdurchsetzung in Art 11 und Art 19 der Plattformarbeitsrichtlinie gegeben. Der Mehrwert ist somit unbestritten und die Plattformarbeitsrichtlinie bietet für den vorgesehenen Anwendungsbereich sowohl für individuellen als auch kollektiven Rechtsschutz Möglichkeiten. Der Anwendungsbereich ist zugleich auch limitierend, denn die Plattformarbeitsrichtlinie reicht hinsichtlich eines allgemeinen Rechtsschutzes nicht an Vorschriften wie ArbVG, DSGVO und AI Act heran, die sich auch auf Verarbeitungen beziehen, die nicht in Zusammenhang mit Plattformarbeit stehen.

WANN LIEGT PLATTFORMARBEIT IM SINNE DER RICHTLINIE VOR?

Eine Dienstleistung wird erbracht:

- Zumindest teilweise auf elektronischem Weg (z. B. Website oder App)
- Auf Verlangen des Empfängers der Dienstleistung
- Sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird.
- 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:

- Lieferplattformen
- Reinigungsdienstleistungsplattformen
- Fahrdienstvermittler
- Online-Jobvermittlung
- Crowdfunding-Portale

WELCHE RECHTE HABEN VERTRETER VON PLATTFORMBESCHÄFTIGTEN NACH DER PLATTFORMARBEITSRICHTLINIE?

Die Richtlinie zielt darauf ab, Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen. Dazu wird vor einer Verwaltungsbehörde oder Gericht Arbeitnehmereigenschaft vermutet. Außerdem sollen Arbeitsbedingungen verbessert und personenbezogene Daten geschützt werden. Den Vertretern von Plattformbeschäftigten kommen dabei folgende Rechte zu:

- Auskunft über:
 - ☐ Einsatz solcher Systeme
 - ☐ Kategorien der erfassten Daten
 - ☐ Zweck der Datenerhebung (z. B. Qualitätskontrolle, Sicherheit)
 - ☐ Dauer und Umfang der Datenspeicherung
- Gemeinsame Verantwortung:
 - ☐ Automatisierte Systeme sind regelmäßig zu bewerten
 - ☐ Bewertungen der automatisierten Systeme sind Vertretern von Plattformbeschäftigten mitzuteilen

- Entscheidungen müssen von Menschen beaufsichtigt und überprüft werden und es besteht ein Recht, diese unverzüglich zu erhalten; Recht auf Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung
- Informationen schriftlich oder mündlich und in einfacher Sprache
- Es besteht ein Recht auf Zuziehung von Sachverständigen auf Kosten des Plattformbetreibers ab 250 Personen und entsprechender Ausgestaltung durch Mitgliedstaaten

2.5. EXKURS: UNTERSCHIEDLICHE DEFINITIONSVERSUCHE UND KONZEPTE VON KI

Es gibt kein einheitliches Begriffsverständnis von KI und selbst innerhalb der verschiedenen Disziplinen sind vorherrschende Definitionen umstritten. Es haben sich daher zahlreiche Definitionsansätze herausgebildet, die an einem Allgemeinverständnis von KI ansetzen und denen bestimmte Kernelemente gemein sind, welche dann jeweils unterschiedlich ausformuliert werden. Dazu zählen

- die Nachahmung menschlicher Intelligenz,
- komplexe Problemlösungskompetenz,
- die Optimierung eigenständiger Lösungswege,
- die Fähigkeit, auf menschlichen Zielvorgaben basierende Ableitungen zu treffen,
- sowie die Lernfähigkeit aufgrund von Big Data.

Dabei muss nicht jedes System oder Modell all diese Voraussetzungen erfüllen und die unterschiedlichen Ausprägungen sind nicht miteinander zu vermischen:

- **Big Data** stellt leider kein einheitlich definiertes Konzept dar, bezieht sich jedoch im Wesentlichen auf die rasant anwachsenden Datenmengen, also die Daten und das Umfeld, die für KI relevant sind, sowie auf die Geschwindigkeit von Datenverarbeitungen. KI-Lösungen werden eingesetzt, um diese Datenmengen zu strukturieren, verarbeiten, verwerten und analysieren. „Big Data“ stellt somit oft die Basis dar, auf der KI operiert bzw. auf der sie trainiert wird. Im Beschäftigtenkontext fällt darunter beispielsweise die Analyse von Mitarbeiter:innen-Daten, die über einen längeren Zeitraum gesammelt werden, wie etwa Krankmeldungen, Leistungsbewertungen oder Textdaten aus der internen Kommunikation.
- **Maschinelles Lernen (ML)** bildet einen Teilbereich der KI und ermöglicht ein Lernen auf Basis wiederkehrender Muster aus vorhandenen Daten, die dann auf die Analyse unbekannter Daten angewendet werden. Beim maschinellen Lernen werden also Modelle auf Basis von Trainingsdaten erstellt, um bestimmte Ausgaben zu generieren. Diese Lernverfahren können entweder überwacht mit gekennzeichneten Daten („Supervised Learning“), nicht überwacht ohne Labels („Unsupervised Learning“) oder als Lernen durch Belohnung („Reinforcement Learning“) erfolgen. Maschinelles Lernen beschreibt somit eine Methode und nicht zwingend ein vollständiges KI-System oder -Modell. Typische Einsatzgebiete im Beschäftigtenkontext wären beispielsweise Anwendungen, die aufgrund von ML in der Lage sind, Beschäftigtenprofile zu erstellen und deren Kündigungswahrscheinlichkeit vorherzusagen, Anomalien in Arbeitszeiten zu erkennen oder auch Bewerbungen nach Qualifikationsprofilen zu klassifizieren.
- **Deep Learning** bezeichnet eine spezielle Methode des maschinellen Lernens, die in Schichten organisierte künstliche neuronale Netzwerke nutzt, um komplexe und hierarchische Muster zu erfassen. Dieser Ansatz ermöglicht die präzise Lösung von Aufgaben, wie Bilderkennung oder Textverarbeitung, erfordert allerdings eine große Menge an Daten und bedarf einer hohen Rechenleistung.

- **Sprachmodelle (Large Language Models – LLMs)** werden mit großen Textmengen trainiert (typischerweise durch Deep Learning), um Sprache bzw. Text zu verarbeiten oder zu generieren. Diese Erzeugung von Inhalten geschieht typischerweise durch Vorhersage des nächsten Wortes und stellt somit eine Art Wahrscheinlichkeitsrechnung dar. Diese Modelle liegen nahezu allen bekannten „Chatbots“ zugrunde – wie beispielsweise ChatGPT, Google Gemini, Claude oder Grok – und können für verschiedene Aufgaben eingesetzt werden (z. B. Textgenerierung, Übersetzung, Zusammenfassung etc.). Im Beschäftigtenkontext könnten derartige Modelle genutzt werden, um Chatbots für Onboarding-Prozesse zu trainieren, E-Mails zu generieren oder Dokumente zu übersetzen.
- **KI-Modell oder KI-System?** Bei einem KI-Modell handelt es sich um das Ergebnis eines Trainingsprozesses, das als mathematisches Muster dargestellt wird. Darin sind also lediglich die trainierten Parameter und die Modellarchitektur (z. B. lineares Modell, neuronales Netz etc.) enthalten und es kann ohne weitere Infrastruktur nicht eingesetzt werden. Das KI-System hingegen bildet diese Infrastruktur, verfügt über eine Benutzeroberfläche und bettet das Modell in eine Anwendungsumgebung ein (Hardware, Software, Schnittstellen). Zieht man ein KFZ als Vergleich heran, so würde das KI-Modell den Motor bilden, der die eigentliche „Arbeit“ leistet, indem er Energie in Bewegung umwandelt. Auf das KI-Modell übertragen, bildet dieses den trainierten mathematischen Kern, der Eingaben verarbeitet und daraus Ausgaben ableitet. Das Auto besteht jedoch nicht nur aus dem Motor und wäre ohne Getriebe, Karosserie, Räder, Tank etc. nicht fahrtüchtig. Das KI-System umfasst somit das Modell (den „Motor“) und alle weiteren Komponenten, die das Auto auszeichnen und nutzbar machen.
- **Algorithmen** bilden oftmals die Grundlage für maschinelles Lernen oder KI. Bei Algorithmen handelt es sich vielmehr um mathematische Gleichungen, die durch eine genau festgelegte, klare und endliche Vorgehensweise zielgerichtet Lösungen entwickeln. Sie folgen vom Menschen vordefinierten festen Regeln. Als Beispiel sind Buchhaltungssysteme zu nennen, die bestimmte Beträge an Freigaben knüpfen, oder Programme zur Abrechnung von Reisekosten. Klassische Algorithmen gelten in der Regel nicht als KI, können jedoch Teil einer solchen sein, wenn sie Bestandteile eines Verfahrens des maschinellen Lernens bilden oder einen gewissen Grad an Adaptivität erreichen.

Es zeigt sich, dass KI vielfältige Erscheinungsformen annehmen bzw. auf unterschiedlichen Methoden basieren kann. Dies kann zu viel Unsicherheit führen, insbesondere aus rechtlicher Perspektive, da ohne einheitliche Definition nicht klar ist, welche Rechtsfolgen der Betrieb oder die Entwicklung einer konkreten Anwendung nach sich ziehen. Daher hat der EU-Gesetzgeber in seiner neuen KI-Verordnung (AI Act) den Versuch unternommen, KI zu definieren und dabei einerseits eine möglichst breite Definition zu wählen, um offen für neue technologische Entwicklungen zu bleiben, andererseits allerdings auch das Phänomen eng genug abzustecken, um ausreichend Rechtssicherheit am europäischen Binnenmarkt zu schaffen.

2.6. EXKURS: KI-SYSTEME ZUR CYBERSICHERHEIT MIT POTENZIELLER ÜBERWACHUNGSWIRKUNG

In der betrieblichen Praxis kommen derzeit unterschiedliche Formen von KI-Technologien zur Anwendung, die auf die Erhöhung der Cyber-Resilienz abzielen, zugleich aber in erheblichem Maße Beschäftigtendaten verarbeiten und damit Arbeitnehmerrechte berühren. Von besonderer Relevanz sind User and Entity Behavior Analytics (UEBA). Das sind Systeme zur Erkennung atypischer Aktivitäten von Nutzer:innen oder Geräten, die anhand von ML-Verfahren individuelle Verhaltensprofile und Baselines bilden und Abweichungen als sicherheitsrelevante Anomalien kennzeichnen. Solche Systeme erfordern die systematische Sammlung und Auswertung personenbezogener Log-Daten (z. B. Login-Zeiten,

Dateizugriffe, Netzwerkpfade). In der jüngeren Literatur wird hervorgehoben, dass UEBA-Frameworks häufig Deep-Learning-Verfahren wie Autoencoder einsetzen, um Anomalien zu erkennen, wobei diese eine sensible Profilbildung ermöglichen und nahtlos in unternehmerische Strukturen integriert werden können.¹⁹⁶ KI-gestützte Risiko- und Compliance-Überwachungssysteme, welche über die über klassische sicherheitsbezogene Anomalieerkennung hinausgehen, können ebenso zur Anwendung kommen.¹⁹⁷ Teilweise werden diese Klassifikationen durch biometrienähe Merkmale wie Tipp- und Mausdynamiken oder stimmbezogene Parameter in Callcenter-Umgebungen angereichert, wodurch eine noch feingranularere Profilbildung ermöglicht wird.¹⁹⁸ Aufgrund ihrer objektiven Eignung zur Überwachung unterliegen auch solche Systeme den Mitbestimmungsanforderungen des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG; zugleich können automatisierte Markierungen oder Einschränkungen der Systemnutzung – abhängig von der konkreten Implementierung – eine Entscheidung im Sinne des Art 22 DSGVO darstellen und die Transparenzpflichten nach Art 86 AI Act auslösen.

Bereits die objektive Eignung eines technischen Systems zur Überwachung von Arbeitnehmer:innen genügt, um eine Zustimmungspflicht nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG auszulösen. Der OGH hat etwa im Fall eines elektronischen Schließsystems betont, dass schon die Möglichkeit, Bewegungsprofile zu erstellen, eine zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme darstellt, auch wenn der Arbeitgeber keine unmittelbare Überwachung beabsichtigt.¹⁹⁹ Gleiches gilt für Systeme, die Telefon- oder Kommunikationsdaten umfassend erfassen und damit personenbezogene Verhaltensprofile ermöglichen, wobei auch hier der OGH die Menschenwürde berührt sah und ein Zustimmungserfordernis des Betriebsrats forderte.²⁰⁰ Überträgt man diese Grundsätze auf UEBA, so unterliegt bereits die Einführung solcher Systeme der Mitbestimmungspflicht. Aus datenschutzrechtlicher Perspektive bestehen zudem Transparenzpflichten nach Art 13 bzw. 14 DSGVO: Arbeitnehmer:innen müssen nachvollziehen können, welche Daten verarbeitet werden und nach welchen Kriterien eine Anomalie-Bewertung erfolgt. Schließlich verlangt Art 86 AI Act im Falle hochriskanter Systeme, dass Betroffene eine Erklärung über die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und über die maßgeblichen Faktoren erhalten (siehe genauer Abschnitt 2.3.3.). Für den Einsatz von UEBA und vergleichbaren Profiling-Technologien stellt sich zudem die Frage der Anwendbarkeit des Art 22 DSGVO. Art 22 DSGVO kommt immer dann zur Anwendung, wenn die Ausgabe des Systems eine Entscheidung hervorruft oder wesentlich mitbestimmt, die für Arbeitnehmer:innen rechtliche oder in ihrer Wirkung vergleichbare Konsequenzen hat. Dies ist etwa der Fall, wenn ein hoher Anomalie-Score automatisch zu einer Einschränkung des Systemzugangs, zu einer Benachrichtigung an Vorgesetzte oder zur Initiierung eines internen Untersuchungsverfahrens führt. Werden UEBA-Scores hingegen nur als unverbindliche Indikatoren genutzt und vor einer Konsequenz durch eine sachkundige menschliche Stelle überprüft, liegt grundsätzlich keine automatisierte Entscheidung iSd Art 22 vor. In der betrieblichen Praxis verschwimmen diese Grenzen jedoch häufig, sodass die konkrete Implementierung – insbesondere ob eine echte „human in the loop“-Prüfung erfolgt – maßgeblich ist.

¹⁹⁶ Vgl. *Fuentes/Ortega-Fernández/Villanueva/Sestelo*, Cybersecurity Threat Detection Based on a UEBA Framework Using Deep Autoencoders, arXiv Preprint Mai 2025, <https://arxiv.org/abs/2505.11542> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

¹⁹⁷ *Bin Sarhan/Altwayjry*, Insider Threat Detection Using Machine Learning Approach. Appl. Sci. 2023, 13, 259. <https://doi.org/10.3390/app13010259>.

¹⁹⁸ *Wyciślik/ Wyleżek, Momot, A.* The Improved Biometric Identification of Keystroke Dynamics Based on Deep Learning Approaches. Sensors 2024, 24, 3763. <https://doi.org/10.3390/s24123763>.

¹⁹⁹ OGH 14. 7. 2022, 9 ObA 60/22x, DRdA 2023/26, 106 (Goricnik).

²⁰⁰ OGH 13. 6. 2002, 8 ObA 288/01p.

Daneben werden Erkennungssysteme zunehmend durch Security Orchestration, Automation and Response (SOAR)-Komponenten ergänzt. Diese Plattformen ermöglichen es, über standardisierte Ablaufketten (sog. "Playbooks") sicherheitsrelevante Ereignisse automatisiert zu korrelieren und darauf zu reagieren, etwa indem ein Benutzerkonto bei Verdacht auf Kompromittierung automatisch gesperrt wird. Während in der Fachliteratur die Effizienzsteigerung durch SOAR zumindest teilweise²⁰¹ oder unter Auflagen bestätigt wird²⁰² und die Nutzung von Machine Learning in diesem Kontext als verfolgenswert beschrieben wird,²⁰³ berühren automatisierte Sperrmaßnahmen unmittelbar die Arbeitsbedingungen und können als automatisierte Entscheidung im Sinne des Art 22 DSGVO sowie als „entscheidungsrelevanter Output“ im Sinne des Art 86 AI Act einzuordnen sein.

Auch für SOAR-Systeme gelten die von der Judikatur entwickelten Grundsätze zu § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG, wonach bereits die objektive Eignung eines technischen Systems zur Überwachung eine Zustimmungspflicht auslöst (vgl. OGH 9 ObA 60/22x; OGH 8 ObA 288/01p). Diese Eignung ist bei SOAR gegeben, weil das System zwangsläufig auf personenbezogene Ereignisdaten zugreift, etwa Login-Versuche, E-Mail-Nutzung oder Dateioperationen, und diese in Echtzeit zusammenführt. Durch die Playbooks wird zudem eine regelbasierte Verknüpfung hergestellt, die es ermöglicht, bestimmte Handlungen einem konkreten Mitarbeiterkonto zuzuordnen und daraus Konsequenzen abzuleiten. Selbst wenn primär sicherheitsbezogene Reaktionen beabsichtigt sind, wie die Sperre eines kompromittierten Accounts, führt die technische Architektur dazu, dass ein Verhaltens- und Reaktionsprofil entsteht, welches Rückschlüsse auf das individuelle Arbeitsverhalten zulässt. Damit ist das System objektiv geeignet, Kontroll- und Überwachungsfunktionen wahrzunehmen, auch wenn der Arbeitgeber dies nicht explizit beabsichtigt. Ergänzend entstehen für Arbeitnehmer:innen Transparenzansprüche nach Art 13 und 14 DSGVO, da sie nachvollziehen können müssen, welche Kriterien ein Playbook auslösen und welche Folgen – etwa Kontosperrungen oder Benachrichtigungen an Vorgesetzte – daraus resultieren. Erfolgt eine Sperre oder andere Einschränkung vollständig automatisiert, handelt es sich zudem um eine Entscheidung iSd Art 22 DSGVO, die grundsätzlich nur bei Vorliegen einer besonderen Rechtsgrundlage zulässig ist. Schließlich verpflichtet Art 86 AI Act dazu, im Fall hochriskanter KI-Systeme eine verständliche Erklärung über die Rolle des SOAR-Systems und die maßgeblichen Entscheidungselemente bereitzustellen.

Ein weiterer Baustein im Bereich der Cybersicherheit ist Data Loss Prevention (DLP), dessen Ziel die Verhinderung unbefugter Abflüsse sensibler Informationen ist. Moderne DLP-Systeme arbeiten zunehmend mit Machine-Learning- und Deep-Learning-Ansätzen, die über klassische Muster- oder Schlüsselwortsuche hinausgehen. In der Forschung wurden verschiedene Klassifikationsmodelle entwickelt, die auf TF-IDF-Feature-Extraktion und Gradient-Boosting-Algorithmen beruhen und hohe Genauigkeitswerte bei der Unterscheidung sensibler und interner Daten erzielen.²⁰⁴ Darauf aufbauend finden sich semantische Modelle, die Datenlecks auch bei veränderten Formaten zuverlässig erkennen

²⁰¹ Ahmed et al, The Impact of Security Orchestration, Automation and Response (SOAR) on Security Operations Center Efficiency: A Comprehensive Analysis, ResearchGate, Juni 2025, abrufbar unter: <https://www.researchgate.net/publication/376811058> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

²⁰² Kotenko/Muratov, Testing SOAR Tools in Use, arXiv 2022, abrufbar unter: <https://arxiv.org/abs/2208.06075> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

²⁰³ Subudhi, Effectiveness of AI/ML in SOAR (Security Automation and Orchestration) Platforms, International Journal of Science and Research Jg 13 (2024), 201–206; Kremer et al, IC-SECURE: Intelligent System for Assisting Security Experts in Generating Playbooks for Automated Incident Response, arXiv, Nov. 2023.

²⁰⁴ Gupta/Kush, A Learning Oriented DLP System Based on Classification Model, INFOCOMP 19 (2020) 98–108, <https://arxiv.org/pdf/2312.13711> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

können.²⁰⁵ Neuere Ansätze nutzen Deep-Learning-Architekturen, um sensible Entitäten auch in komplexen IoT-Datenströmen zu identifizieren.²⁰⁶

Gerade im Beschäftigungskontext entstehen hieraus jedoch erhebliche Transparenzdefizite für Arbeitnehmer:innen. Zum einen ist kaum nachvollziehbar, welche Kommunikationsinhalte (z. B. E-Mails, Dokumente, Chat-Nachrichten) tatsächlich durch die Systeme analysiert werden, da DLP-Tools tief in die Infrastruktur integriert und für die Nutzer:innen unsichtbar arbeiten. Zum anderen bleibt unklar, nach welchen Kriterien KI-Modelle eine Nachricht oder Datei als „sensibel“ klassifizieren. Während klassische Schlüsselwortsuchen noch eine gewisse Vorhersehbarkeit erlaubten, entziehen sich ML-Modelle der intuitiven Kontrolle. Arbeitnehmer:innen können deshalb weder erkennen, wann ihre Kommunikation im Detail überprüft wird, noch verstehen, welche Parameter (z. B. Kontextwörter, Metadaten, Dateistrukturen) zur Bewertung herangezogen werden. Entscheidend ist, dass solche Systeme die gesamte dienstliche Kommunikation durchleuchten können. Schon die Möglichkeit, aus diesen Daten Kommunikations- und Beziehungsprofile zu erstellen, begründet ihre Subsumierbarkeit unter § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG. Die Parallele zur oben genannten OGH-Judikatur liegt auf der Hand: Wie beim elektronischen Schließsystem oder der Telefonanlage mit umfassender Protokollierung reicht die bloße Eignung zur Überwachung, um die Menschenwürde der Arbeitnehmer:innen zu berühren. Damit ist auch für DLP-Systeme die Zustimmung des Betriebsrats zwingend. Während bei UEBA das Risiko der dauerhaften Profilbildung und bei SOAR das Risiko unmittelbarer Sperrmaßnahmen im Vordergrund steht, sind es bei DLP insbesondere die Intransparenz und Tiefe der Inhaltsanalyse, die rechtlich problematisch sind. Arbeitgeber müssen nach Art 13 und 14 DSGVO offenlegen, welche Kanäle überwacht und nach welchen Kriterien Inhalte als sensibel klassifiziert werden. Da KI-gestützte Modelle häufig proprietär und intransparent sind, entstehen hier erhebliche Transparenzdefizite, die mit den Anforderungen der DSGVO nur schwer vereinbar sind. Wird eine Nachricht oder Datei automatisiert blockiert, handelt es sich zudem um eine Entscheidung mit erheblicher Auswirkung im Sinne des Art 22 DSGVO. Nach Art 86 AI Act besteht für Arbeitnehmer:innen ein Anspruch darauf, zu erfahren, welche Faktoren (z. B. bestimmte Textmerkmale oder Kontextinformationen) für die Einstufung ausschlaggebend waren.

Einordnung KI-gestützter Cybersicherheitssysteme im Beschäftigungskontext

KI-gestützte Cybersicherheitssysteme wie UEBA, SOAR und DLP dienen zwar der Erhöhung der IT-Sicherheit, können dabei aber in erheblichem Umfang Beschäftigtendaten verarbeiten und somit die Menschenrechte berühren. Wo diese Systeme objektiv zur Überwachung geeignet sind, unterliegen sie nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG der Zustimmungspflicht des Betriebsrats, unabhängig davon, ob eine Überwachungsabsicht besteht. Zusätzlich bestehen umfassende Transparenz- und Informationspflichten nach DSGVO (Art 13, 14, 22) und – bei hochriskanten KI-Systemen – nach Art 86 AI Act, damit Arbeitnehmer:innen nachvollziehen können, welche Daten verarbeitet werden und wie Entscheidungen oder Bewertungen zustande kommen.

²⁰⁵ Gupta/Mittal/Tiwari et al, TIDF-DLPM: Term and Inverse Document Frequency based Data Leakage Prevention Model, arXiv 2022, <https://arxiv.org/abs/2203.05367> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

²⁰⁶ Miao/Zhao et al, A Deep Learning-Based Method for Preventing Data Leakage in Electric Power Industrial Internet of Things Business Data Interactions, Sensors 24 (2024) Art. 4069, <https://www.mdpi.com/1424-8220/24/13/4069> (zuletzt abgerufen 28. 10. 2025).

3. WIE KÖNNEN DIE RECHTE AUF INFORMATION UND MITBESTIMMUNG WIRKSAM DURCHGESETZT WERDEN?

3.1. GELTENDMACHUNG NACHGELAGERTER INFORMATIONSRECHTE

3.1.1. RECHTE „BY DEFAULT“ ODER „ON DEMAND“?

Die genannten Rechte auf Information und Mitbestimmung stehen entweder antragslos zu, sind also vom Arbeitgeber ohne entsprechenden Antrag zu befolgen („by default“), oder müssen von den betroffenen Arbeitnehmer:innen erst aktiv geltend gemacht werden („on demand“).²⁰⁷ Dieser Abschnitt bezieht sich auf letztere Kategorie und fokussiert sich auf die Geltendmachung der nachgelagerten Informationsrechte nach der DSGVO und dem AI Act.

Nachgelagerte (*ex post*) Auskunftsansprüche sind in der Regel aktiv von der betroffenen Person geltend zu machen, was sich u.E. auch auf das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act erstreckt.²⁰⁸ Dies wird wiederum durch die oben dargelegte breite Auslegung von Art 26 Abs 11 AI Act kompensiert, wonach Betreiber die betroffenen Personen proaktiv über ihr Recht nach Art 86 AI Act aufklären müssen. Selbiges gilt für Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO, wobei hier gemäß den Artikel 13 und 14 DSGVO vorgelagerte Informationspflichten bestehen, die sich auf ähnliche Erläuterungen erstrecken und bereits vorab vom Arbeitgeber ohne Antrag zu übermitteln sind. Selbiges gilt für die vorgelagerten (*ex ante*) Informationspflichten nach Art 26 AI Act.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich somit auf die praktische Geltendmachung der Auskunftsansprüche nach Art 15 DSGVO und Art 86 AI Act. Während die DSGVO in Bezug auf die Geltendmachung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs entsprechende Bestimmungen bereithält, lässt Art 86 AI Act die praktische Dimension seiner Geltendmachung jedoch grundsätzlich ungeregelt. Aus diesem Grund bietet sich eine Analogie mit den relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen an, da das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act in der Praxis wohl gemeinsam mit dem Auskunftsanspruch nach Art 15 Abs 1 lit. h DSGVO geltend gemacht werden wird.

3.1.2. FRIST

Der AI Act lässt Fristen in Bezug auf Art 86 AI Act grundsätzlich ungeregelt – sowohl die Fristen zur Geltendmachung des Rechts auf Erklärung durch Betroffene als auch jene für Betreiber, auf die gestellten Auskunftsbegehren zu antworten. Betroffenen ist zu empfehlen, entsprechende Anfragen ohne unnötigen Aufschub einzubringen.²⁰⁹ Für die Betreiber als Empfänger der Anträge auf Erklärung kann die entsprechende datenschutzrechtliche Fristenregelung in Art 12 DSGVO analog herangezogen werden, da hier wie eingangs erwähnt unterschiedliche Fristen nicht zweckmäßig wären.²¹⁰ Demnach sind der betroffenen Person die entsprechenden Informationen vom Betreiber unverzüglich, in jedem Fall jedoch

²⁰⁷ Vgl. Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 20.

²⁰⁸ Vgl. auch die Argumentation in: *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 94 oder in *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 44. Dieser Interpretation folgend: Kaminski/Malgieri, SSRN 2025, 20; Hartmann in Martini/Wendehorst, KI-VO Art 86 Rz 14.

²⁰⁹ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 44.

²¹⁰ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 94.

innerhalb eines Monats nach Eingang des Auskunftsbegehrens zur Verfügung zu stellen, wobei diese Frist bei komplexen Begehren auf zwei weitere Monate ausgedehnt werden kann.²¹¹ Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn aufgrund der Komplexität des KI-Systems für die Erhebung der relevanten Informationen eine längere Frist notwendig ist.²¹²

3.1.3. FORM UND KOSTEN DER ERKLÄRUNG

Für die Geltendmachung des Rechts auf Erklärung sieht Art 86 keine konkreten Formvorschriften vor. In Analogie zu den entsprechenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen (insb. Art 12 DSGVO), die auch für Art 15 DSGVO gelten, kann die Beantwortung des Auskunftsbegehrens grundsätzlich in jeder angemessenen Form erfolgen, beispielsweise mündlich, schriftlich oder digital.²¹³ Dennoch erscheint es u.E. empfehlenswert, entsprechende Anfragen zumindest in Textform einzubringen, insb. zu Dokumentationszwecken.²¹⁴ Üblicherweise werden Anträge auf Erklärung und Auskunftsbegehren wohl elektronisch eingebracht werden.²¹⁵ Die Schriftform erscheint sachgemäß, da eine Antwort auf den jeweiligen Antrag durch den Arbeitgeber wohl auch schriftlich zu erfolgen hat, um klar und aussagekräftig zu sein.²¹⁶

Weiters ist die Auskunft kostenlos zur Verfügung zu stellen, wobei Ausnahmen bestehen können, wenn die Anträge exzessiv oder offenkundig unbegründet sind (vgl. Art 12 Abs 5 DSGVO).²¹⁷

3.1.4. NEGATIVAUSKUNFT

Es ist ebenfalls möglich, dass Personen das Recht auf Erklärung gemäß Artikel 86 AI Act fälschlicherweise geltend machen, da sie entweder nicht von einer Entscheidung betroffen sind oder eine Entscheidung, die sie betrifft, nicht unter Einsatz eines von der Norm erfassten Hochrisiko-KI-Systems getroffen wurde.²¹⁸ Dies ist ebenso bei der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs nach Art 15 DSGVO denkbar und daher sieht die DSGVO für diesen Fall vor, der betroffenen Person eine sog. „Negativauskunft“ zu erteilen, also diese darauf hinweisen, warum das entsprechende Recht nicht zusteht. Dies dient zum einen der Dokumentation, fördert die betriebliche Kommunikation und kann Vertrauen stärken, weshalb auch in Bezug auf das Recht auf Erklärung nach Art 86 AI Act eine entsprechende Vorgehensweise empfehlenswert erscheint.

3.2. DURCHSETZUNG UND RECHTSFOLGEN

In Bezug auf die verschiedenen dargestellten rechtlichen Regelungskomplexe bestehen gleichzeitig verschiedene Mechanismen zur Rechtsdurchsetzung bzw. für Sanktionen bei Nichteinhaltung.

²¹¹ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 94.

²¹² Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 94.

²¹³ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 94.

²¹⁴ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 94f oder in *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 44.

²¹⁵ Vgl. *Poindl/Müller*, VbR 2025/24, 44.

²¹⁶ Vgl. *Djeffal* in *Schefzig/Kilian*, KI-Recht 1 KI-VO, Art 86 Rz 30.

²¹⁷ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 95.

²¹⁸ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 95.

3.2.1. ARBVG

Das ArbVG sieht verschiedene Sanktionsmöglichkeiten und Mechanismen der Rechtsdurchsetzung vor. Kommt der Arbeitgeber seinen Informations-/Auskunftspflichten (§ 91 ArbVG) oder den Überprüfungsrechten des Betriebsrates (§ 89 ArbVG) nicht nach, kann die Durchsetzung mittels Leistungsklage erfolgen. Wird entgegen den Bestimmungen des ArbVG eine notwendige Betriebsvereinbarung nicht abgeschlossen (und liegt auch kein Spruch der Schlichtungsstelle vor), hat der Betriebsrat (wie auch Arbeitnehmer:innen) einen Unterlassungs-, Beseitigungs- bzw. Feststellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber mit dem Ziel, den rechtmäßigen Zustand herzustellen. Die Unterlassung und Beseitigung kann gem. § 381 EO auch mit einstweiliger Verfügung abgesichert werden. Wird ein die Menschenwürde berührendes KI-System verwendet bzw. wird eine automationsunterstützte Verarbeitung, die über gesetzliche Vorgaben hinausgeht, vorgenommen und der Betriebsrat wurde nicht entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen informiert, kommt zudem eine Unterlassung bzw. Beseitigung der Auswirkungen des Systems in Betracht. Die Schlichtungsstelle gemäß § 144 ArbVG könnte angerufen werden, um den Arbeitgeber zu verpflichten, die infrage stehenden Informationen bereitzustellen. Die rechtmäßige Einführung und Nutzung von KI-Systemen setzt die Beachtung der Mitwirkungsrechte und Betriebsvereinbarungstatbestände des ArbVG voraus. Ohne entsprechende Betriebsvereinbarung ist ihr Einsatz unzulässig, sofern eine solche im ArbVG vorgesehen ist. Gem § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bedürfen Kontrollsysteme, die die Menschenwürde berühren, einer Betriebsvereinbarung.²¹⁹ § 96a ArbVG sieht vor, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Einführung bestimmter Systeme durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden kann. Während das ArbVG in erster Linie die kollektive Mitbestimmung stärkt und dem Betriebsrat weitreichende Informationszugangsrechte einräumt, dient die DSGVO hauptsächlich dem individuellen Schutz personenbezogener Daten.

Für die Verletzung bestimmter Rechte sind Verwaltungsstrafen gem. § 160 ArbVG vorgesehen. Eine solche könnte für den Fall des § 89 Abs 3 ArbVG, der den Arbeitnehmerschutz betrifft, oder für § 99 Abs 3 ArbVG, der Informationen für den Betriebsrat im Rahmen der Einstellung von Arbeitnehmer:innen betrifft, drohen. Dem Betriebsrat stehen diverse Unterlassungs-, Beseitigungs- bzw. Feststellungsansprüche zu, diese müssen aber auf das ArbVG gestützt werden können, da ihm solche Ansprüche beispielsweise aus der DSGVO kaum zukommen (wobei beispielsweise Art 35 Abs 9 DSGVO hinsichtlich Datenschutzfolgenabschätzungen zu bedenken ist). Im Sinne des § 90 ArbVG könnte sich der Betriebsrat aber auch an die DSB wenden, sofern datenschutzrechtliche Angelegenheiten die Interessen der Arbeitnehmer:innen berühren, wobei dies laut Warter fraglich ist.²²⁰

Hinsichtlich Einstellung, Leistungsentgelt, Versetzung, Disziplinarmaßnahmen Beförderungen, Kündigungen und Entlassungen (§§ 99ff ArbVG) stehen dem Betriebsrat diverse Rechte zu, insbesondere auf Information, was in Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Entscheidungen zu berücksichtigen sein kann.

3.2.2. DSGVO

Der KI-Einsatz im Beschäftigtenbereich führt fast immer auch zu einer Verarbeitung von personenbezogenen Daten. Dies führt dazu, dass die Durchsetzung der Informationsrechte über die DSGVO regelmäßig auch bei KI-Systemen relevant ist.

²¹⁹ Vgl. *Freyhofer*, Arbeitserleichterung durch KI in der Pflege? – Ein Einblick in ausgewählte Bereiche, ÖZPR 2024/81, 165.

²²⁰ Vgl. *Warter*, Einbindung des Betriebsrats in eine Datenschutz-Folgenabschätzung (Teil II), *Dako* 2021/45, 81.

Wenn betroffene Personen der Ansicht sind, dass eine Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten der DSGVO widerspricht, haben diese gemäß Art 77 DSGVO das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, „insbesondere in dem Mitgliedstaat ihres Aufenthaltsorts, ihres Arbeitsplatzes oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes“.²²¹ In Österreich entscheidet darüber die Datenschutzbehörde entweder mit Feststellung der Rechtsverletzung oder Abweisung mittels Bescheid.²²² Zudem unterliegen Verstöße gegen die DSGVO im Wesentlichen der Verhängung von Geldbußen gemäß Art 83. Dabei wird die Verletzung mancher Bestimmungen, wie etwa der Rechte der Betroffenen nach den Artikeln 12-22, strenger bestraft als andere Verstöße, wie etwa gegen Art 35 DSGVO (Datenschutz-Folgenabschätzung).²²³ Zuständig dafür ist in Österreich die Datenschutzbehörde.²²⁴ Daneben ist auf die Öffnungsklausel für andere Sanktionen gem. Art 84 DSGVO zu verweisen.²²⁵

Weiters hat die betroffene Person gem. Art 79 auch ein „Recht auf einen wirksamen gerichtlichen Rechtsbehelf, wenn sie der Ansicht ist, dass die ihr aufgrund dieser Verordnung zustehenden Rechte infolge einer nicht im Einklang mit dieser Verordnung stehenden Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten verletzt wurden“. Daher besteht parallel zur Beschwerdeführung bei den Aufsichtsbehörden auch die Möglichkeit zur entsprechenden Durchsetzung vor Zivilgerichten.²²⁶ Dies bezieht sich demnach grundsätzlich auf die Verletzung von Rechten der betroffenen Personen, wobei eine Verarbeitung entgegen der DSGVO nach Ansicht der Betroffenen erforderlich ist. Daher ist etwa die Anwendbarkeit auf das Auskunftsrecht gem. Art 15 DSGVO umstritten.²²⁷

Zum Schadenersatz gemäß Art 82 DSGVO siehe noch sogleich Abschnitt 3.2.5.

3.2.3. AI ACT

Im Hinblick auf den AI Act gilt es zunächst anzumerken, dass Art 86 prinzipiell das einzige individuelle Betroffenenrecht der Verordnung darstellt, das direkt gegenüber dem Betreiber geltend zu machen ist.²²⁸ Die sonstigen, hier dargestellten Informations- und Transparenzregelungen sind von den jeweiligen Akteuren wie erläutert umzusetzen (siehe Abschnitt 2.3.2.).

Der AI Act enthält in Kapitel XII spezifische Sanktionsbestimmungen. Diese stellen allerdings nicht sämtliche Verletzungen der Verordnung direkt unter Strafe. So werden im Allgemeinen im Hinblick auf Betreiber von KI-Systemen zwar insbesondere Verstöße gegen die Pflichten gem. Art 26 (somit auch die Informationspflichten nach Abs 7 und 11) sowie gegen die Transparenzpflichten nach Art 50 prinzipiell strengen Sanktionen unterworfen (vgl. Art 99

²²¹ Zur Zuständigkeit im Detail dabei siehe etwa *Schweiger in Knyrim*, DatKomm Art 77 DSGVO Rz 20 ff (Stand 1. 12. 2021, rdb.at).

²²² Siehe *Schweiger in Knyrim*, DatKomm Art 77 DSGVO Rz 25.

²²³ Siehe im Detail *Illibauer in Knyrim*, DatKomm Art 83 DSGVO Rz 97 ff (Stand 1. 12. 2021, rdb.at).

²²⁴ Siehe *Illibauer in Knyrim*, DatKomm Art 83 DSGVO Rz 48 mwN.

²²⁵ Siehe im Detail dazu *Illibauer in Knyrim*, DatKomm Art 84 DSGVO (Stand 1.12.2021, rdb.at).

²²⁶ *Leupold/Schrems in Knyrim*, DatKomm Art 79 DSGVO Rz 1 f (Stand 1. 6. 2021, rdb.at).

²²⁷ Siehe insgesamt im Detail *Leupold/Schrems in Knyrim*, DatKomm Art 79 DSGVO Rz 9 ff (insb. 13).

²²⁸ Vgl. *Hartmann in Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 86 Rz 1 f.

Abs 4 lit. e und g), nicht hingegen solche gegen Art 86.²²⁹ Demnach haben andere Transparenzvorschriften des AI Act in dieser Hinsicht einen Vorteil gegenüber Art 86 AI Act.

In Bezug auf Anbieter von KI-Systemen werden im Allgemeinen insbesondere die Pflichten gem. Art 16 und wiederum auch Art 50 sanktioniert (vgl. Art 99 Abs 4 lit. a und g). Dies umfasst etwa die Gewährleistung der Anforderungen an die Aufzeichnungspflichten gem. Art 12 und die Transparenz gem. Art 13 AI Act (vgl. Art 16 lit. a mit Verweis auf Kapitel III Abschnitt 2 AI Act).²³⁰ Verstöße gegen die Verbote nach Art 5 AI Act werden im Allgemeinen nach Art 99 Abs 3 AI Act sanktioniert.²³¹ Insb. das entsprechende Verfahrensrecht bleibt gem. Art 99 Abs 1 AI Act den Mitgliedstaaten vorbehalten.²³² Eigene Strafbestimmungen bestehen in Bezug auf Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union, wobei der Europäische Datenschutzbeauftragte für die Sanktionierung zuständig ist (siehe im Detail Art 100 AI Act). Verstöße von Anbietern von KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck gegen die Pflicht zur Zurverfügungstellung der Informationen zur Transparenz gegenüber *nachgelagerten Anbietern* (Art 53 Abs 1 lit. b AI Act) können schließlich wohl gemäß Art 101 Abs 1 lit. a AI Act sanktioniert werden.²³³ Hierbei ist die EU-Kommission direkt für die Sanktionierung zuständig, wobei Details des Verfahrens über Durchführungsrechtsakte geregelt werden.²³⁴

Zudem können zwar alle natürlichen oder juristischen Personen (auch Betroffene) mit Grund zur Annahme, dass eine der Regelungen des AI Act verletzt wurde, Beschwerde bei der jeweiligen Marktüberwachungsbehörde einreichen (Art 85 AI Act). Allerdings resultieren daraus keine individuellen Ansprüche dieser Personen.²³⁵ Art 85 besagt lediglich, „dass solche Beschwerden für die Zwecke der Durchführung von Marktüberwachungstätigkeiten berücksichtigt und nach den einschlägigen von den Marktüberwachungsbehörden dafür eingerichteten Verfahren behandelt“ werden, und zwar gem. „der Verordnung (EU) 2019/1020“. Die jeweils zuständige Marktüberwachungsbehörde war bis 2. August 2025 zu benennen, wobei eine derartige Ernennung in Österreich bisher (Stand November 2025) nicht stattgefunden hat (Näheres dazu in Abschnitt 5).²³⁶

²²⁹ Globaler sanktioniert werden hingegen Verletzungen des AI Act von *Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union*; siehe *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, KI-VO, Art 100 Rz 3; siehe insgesamt auch *Poindl/Müller*, VbR 2025/24 (44 mwN); *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, 104; zudem noch sogleich.

²³⁰ Vgl. *Nemitz* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 99 Rz 36.

²³¹ Siehe dazu im Detail *Nemitz* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 99 Rz 29 ff.

²³² Art 99 Abs 1 AI Act nimmt dabei wörtlich insbesondere Bezug auf „Vorschriften für Sanktionen und andere Durchsetzungsmaßnahmen, zu denen auch Verwarnungen und nichtmonetäre Maßnahmen gehören können, die bei Verstößen gegen diese Verordnung durch Akteure Anwendung finden“; siehe im Detail *Nemitz* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 100 Rz 17 ff mwN, wonach den Mitgliedstaaten dabei aber wohl nur wenig (materieller) Spielraum bleibt; tendenziell großzügiger: *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, KI-VO, Art 99 Rz 2, 19 f.

²³³ Vgl., kritisch in Hinblick auf die dabei verwendete Wendung des Verstoßes „gegen die einschlägigen Bestimmungen dieser Verordnung“ und deren fraglicher Bestimmtheit aus grundrechtlicher Sicht, *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, KI-VO, Art 101 Rz 3 mit weiteren Verweisen.

²³⁴ *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, KI-VO, Art 101 Rz 1, 9.

²³⁵ Siehe dazu *Poindl/Müller*, VbR 2025/24 (44 mit Verweis auf *Anderl/Ciarnau* in *Zankl*, Art 85 - 87 Rz 2-5 mwN; *Hartmann* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 85 Rz 1 f).

²³⁶ Mit 2. November 2024 sind jedoch Behörden und öffentliche Stellen benannt worden, die die Einhaltung des Unionsrechts zum Schutz der Grundrechte in Bezug auf die in Anhang III gelisteten Hochrisiko-KI-Systeme beaufsichtigen und durchsetzen (vgl. Art 77 Abs 2 AI Act). Dabei treffen auch die (künftig) zuständige Marktüberwachungsbehörde umfassende Kooperationspflichten, bspw. durch die Meldung schwerwiegender Grundrechtsverfälle in diesem Zusammenhang an die genannten Einrichtungen (vgl. Art 73 Abs 7 und Art 79 Abs 2 AI Act). Zur leichteren Einhaltung der Meldepflichten nach Art 73 AI Act hat die Kommission entsprechende Leitlinien zu veröffentlichen, die sich zum jetzigen Stand (November 2025) gerade in Ausarbeitung befinden.

Darüber hinaus steht Betroffenen der Rechtsweg offen. So kann beispielsweise auf Basis der Informationen über eine Ablehnungsentscheidung im Bewerbungsprozess, die durch die Geltendmachung des Rechts auf Erklärung nach Art 86 AI Act erlangt wurden, bei Gericht eine Klage wegen Diskriminierung erhoben werden.

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 dabei (auch anonyme) Hinweise auf Verstöße gegen den AI Act etwa durch Mitarbeitende aber auch durch Externe. Dieses Portal kann für den HR-Bereich im Kontext von KI-basierten Entscheidungen, Überwachungsmaßnahmen und Bewerbungsprozessen besonders relevant sein.²³⁷

3.2.4. PLATTFORMARBEITSRICHTLINIE

Die Frist, in der die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umsetzen müssen, läuft bis 2. Dezember 2026. Hinsichtlich der Durchsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie ist noch offen, wie diese tatsächlich ausgestaltet werden wird.²³⁸ Jedenfalls ist neben dem Zivilrechtsweg an die Zuständigkeit der Datenschutzbehörde (Vgl. Art 24 Abs 1 der Plattformarbeitsrichtlinie) hinsichtlich der Überwachung und Rechtsdurchsetzung in Bezug auf die Plattformarbeitsrichtlinie zu denken.

Nach Art. 18 der Plattformarbeitsrichtlinie steht Personen, die Plattformarbeit leisten, ein Anspruch auf angemessenen Schadenersatz zu (siehe sogleich unten). Die Mitgliedstaaten stellen den Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen sicher. Art 24 der Plattformarbeitsrichtlinie verweist auf Art 83 DSGVO hinsichtlich der Bußgelder.

Besonders zu beachten ist Art. 19 der Plattformarbeitsrichtlinie. Er ermöglicht es Vertretungen von Plattformarbeitenden, die ein berechtigtes Interesse an der Verteidigung der Rechte von Plattformarbeitenden haben, sich an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu beteiligen, um die sich aus der Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Hierbei ist ein Vorteil der Plattformarbeitsrichtlinie gegenüber der DSGVO zu sehen, da Art 80 Abs 2 DSGVO in Österreich nicht genutzt werden kann.

Den Mitgliedstaaten kommt Ermessen bei der Umsetzung zu und somit bleibt insbesondere abzuwarten, wie die gesetzliche Vermutung des Arbeitsverhältnisses ausgestaltet sein wird und sich auf Verfahren beziehen wird. Auch Art 5 Abs 3 der Plattformarbeitsrichtlinie lässt offen, in welchen Verfahren die gesetzliche Vermutung tatsächlich angewendet wird, jedenfalls sind aber die einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren genannt. Zudem ist es möglich, die gesetzliche Vermutung nur für das Verfahren auszugestalten.²³⁹ Jedenfalls bedeutsam ist aber die Beweislastumkehr gem. Art 5 der Plattformarbeitsrichtlinie für die Einordnung der Verträge von Personen, die Plattformarbeit leisten, hinsichtlich Anstellung und Selbständigkeit.

Ein spezieller Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen für die Wahrnehmung von Rechten gemäß der Plattformarbeitsrichtlinie findet sich in Art 22 der Plattformarbeitsrichtlinie, für den Fall, dass Rechte gemäß der Richtlinie wahrgenommen werden. Außerdem finden sich in Art 23 der Plattformarbeitsrichtlinie Regelungen zum

²³⁷ Das Hinweisgeber-Portal kann unter folgender Adresse aufgerufen werden: <https://ai-act-whistleblower.integrityline.app/> (zuletzt abgerufen 4.12.2025).

²³⁸ Vgl. Pfeiffer, Infobrief EU & International – September 2024, 17.

²³⁹ Vgl. Brameshuber/Höllwarth, ASoK 2024, 175.

Kündigungsschutz, die insbesondere darauf abzielen, dass Personen ihre Rechte nach der Plattformarbeitsrichtlinie wahrnehmen können.

3.2.5. SCHADENERSATZ

Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit KI können weiters unter Umständen²⁴⁰ auch zu Schadenersatzansprüchen führen. Diesbezüglich sind allerdings wichtige Unterscheidungen vorzunehmen:

Zunächst können sich Schadenersatzansprüche einerseits aus einer verschuldensunabhängigen Haftung, andererseits aus einer verschuldensabhängigen Haftung ergeben.

In Bezug auf die verschuldensunabhängige Haftung ist insbesondere die neue Produkthaftungsrichtlinie²⁴¹ zu erwähnen, die nämlich nach lange bestehenden Unklarheiten diesbezüglich nunmehr Software (und damit auch KI) explizit in die Produkthaftung einbezieht. Diese Haftung trifft insbesondere deren Hersteller und umfasst (nur) bestimmte Arten von Schäden.²⁴²

Im Hinblick auf die Verschuldenshaftung ist weiter grundsätzlich zwischen deliktischer und vertraglicher Haftung zu unterscheiden:

Bei Bestehen einer vertraglichen Beziehung, insbesondere zwischen Betreibern oder Anbietern einer KI und der geschädigten Person, käme nämlich eine vertragliche Verschuldenshaftung in Frage, die mehrere Vorteile gegenüber der deliktischen bietet. Dies betrifft insbesondere den Ersatz von reinen Vermögensschäden und die Beweislast.²⁴³

Ohne einen Vertrag, an den auf diese Weise angeknüpft werden könnte, bestehen wiederum verschiedene Ansatzpunkte im Rahmen der deliktischen Haftung.

Dabei ist insbesondere die Unterscheidung zwischen der Haftung bei Verletzung absolut geschützter Rechtsgüter und jener bei Schutzgesetzverletzungen hervorzuheben. Absolut geschützte Rechtsgüter umfassen dabei etwa Gesundheit oder Eigentum.²⁴⁴

Deren Verletzung ist wiederum nicht unbedingt erforderlich, um Schadenersatz auf Basis von Schutzgesetzverletzungen zu erlangen, was iZm KI besonders relevant sein kann (weil eben z. B. keine Gesundheitsschädigung oÄ vorliegt).²⁴⁵ Unter Schutzgesetzen im Sinne des § 1311 ABGB sind spezifische Rechtsvorschriften zu verstehen, die ein Verhalten schon aufgrund dessen abstrakter Gefährlichkeit untersagen.²⁴⁶ Für eine entsprechende Haftung ist in concreto aber insb. erforderlich, dass die übertretene Rechtsvorschrift gerade die

²⁴⁰ Dabei sind im Detail freilich noch weitere Voraussetzungen zu beachten, als in diesem Rahmen dargestellt werden können.

²⁴¹ Richtlinie (EU) 2024/2853 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 über die Haftung für fehlerhafte Produkte und zur Aufhebung der Richtlinie 85/374/EWG des Rates, ABl L 18. 11. 2024.

²⁴² Siehe dazu im Detail: ATLAWS, KI-Haftungsregeln, <https://wiki.atlaws.eu/index.php/KI-Haftungsregelungen> (zuletzt abgerufen 31. 10. 2025); vgl. insbesondere auch den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Haftung für fehlerhafte Produkte, COM(2022) 495 final.

²⁴³ Siehe dazu insgesamt im Detail Wendehorst in Martini/Wendehorst, KI-VO, Art 1 Rz 90-93.

²⁴⁴ Siehe insgesamt im Detail Wendehorst in Martini/Wendehorst, KI-VO, Art 1 Rz 77 ff.

²⁴⁵ Vgl. insgesamt im Detail Wendehorst in Martini/Wendehorst, KI-VO, Art 1 Rz 84 ff, wobei in der Folge auch auf die Spezifika hinsichtlich Anbietern bzw. Betreibern eingegangen wird.

²⁴⁶ Siehe grundlegend Karner in Bydlinski/Perner/Spitzer, KBB. ABGB. Kommentar zum ABGB7 (2023) § 1311 ABGB Rz 3 mwN; sowie Hospes et al, Aufklärung 4.0, Kapitel 5.6 mwN.

Verhinderung des geltend gemachten Schadens zum Ziel hat.²⁴⁷ Die Vorschriften des AI Act dürften zumindest zum Teil derartige Schutzgesetze darstellen.²⁴⁸ Dies könnte etwa auch auf Art 26 und 86 AI Act zutreffen.²⁴⁹

Die DSGVO enthält demgegenüber eine eigene Haftungsbestimmung in Art 82, die eine deliktische Haftung der Verantwortlichen bzw. Auftragsverarbeiter für Verarbeitungen regelt, die der Verordnung widersprechen.²⁵⁰

Nach Art 18 der Plattformarbeitsrichtlinie soll Personen, die Plattformarbeit leisten, ein Anspruch auf angemessenen Schadenersatz zustehen, wenn eine Verletzung der ihnen durch die Richtlinie gewährten Rechte (also auch Informations-, Transparenz- oder Beteiligungsrechte) einen Schaden verursacht hat.

Daneben bestehen auch noch weitere spezifische Haftungstatbestände, die iZm KI relevant sein können, so etwa im Gleichbehandlungsrecht hinsichtlich Diskriminierungen.²⁵¹

Im Allgemeinen steht im Schadenersatzrecht jedenfalls die geschädigte Person (für die Durchsetzung) im Vordergrund. Insb. im Rahmen der EU-Verbandsklagenrichtlinie²⁵² können jedoch auch bestimmte Einrichtungen, wie die Bundesarbeitskammer, Klagen einbringen (siehe sogleich).

3.2.6. EU-VERBANDSKLAGENRICHTLINIE

In Bezug auf Verbandsklagen gegen Verstöße von Unternehmen gegen bestimmte Unionsrechtsakte (bzw. ihre nationale Umsetzung), die Kollektivinteressen von Verbraucher:innen zumindest bedrohen, ist schließlich die EU-Verbandsklagenrichtlinie zu erwähnen. Die dabei einschlägigen Rechtsakte werden in deren Anhang I geregelt (vgl. jeweils Art 2 Abs 1 Verbandsklagenrichtlinie). Dies umfasst neben der DSGVO (siehe Anhang I Z 56) nunmehr auch den AI Act (siehe Art 110 AI Act). In diesem Zusammenhang sind wohl wiederum Art 86 AI Act und Schadenersatzklagen iZm entsprechenden Schutzgesetzverletzungen von besonderer Relevanz.²⁵³

Nach der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten grundlegend sicherstellen, „dass mindestens ein Verfahren zur Erhebung von Verbandsklagen, das es qualifizierten Einrichtungen ermöglicht, Verbandsklagen zur Erwirkung sowohl von Unterlassungsentscheidungen als auch von Abhilfeentscheidungen zu erheben“, nach deren Anforderungen besteht (Art 1 Abs 2 Verbandsklagenrichtlinie). Unter qualifizierten Einrichtungen sind wiederum Organisationen oder öffentliche Stellen, die die Interessen von Verbraucher:innen vertreten und „von einem Mitgliedstaat als für die Erhebung von Verbandsklagen gemäß dieser Richtlinie

²⁴⁷ Siehe grundlegend *Karner in Bydlinski/Perner/Spitzer*, KBB7 § 1295 ABGB Rz 9, § 1311 ABGB Rz 5 mwN; vgl. insgesamt auch *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 1 Rz 84 ff; sowie *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, Kapitel 5.6 mwN.

²⁴⁸ Vgl. *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 1 Rz 85; deutlicher *Brenn in Zankl*, KI-VO, Vor Art 6 Rz 65 mwN.

²⁴⁹ Vgl. *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, Kapitel 5.6 mwN; grundlegend auch *Poindl/Müller*, VbR 2025/24 (44 mwN); weiters *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 1 Rz 85 etwa auch tendenziell bejahend für Art 50.

²⁵⁰ Siehe im Detail *Schweiger in Knyrim*, DatKomm, Art 82 DSGVO insbesondere Rz 1, 38, 62 ff sowie auch *Hospes et al*, Kapitel 5.6 Aufklärung 4.0, mwN.

²⁵¹ Siehe *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 1 Rz 94.

²⁵² Richtlinie (EU) 2020/1828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2020 über Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Verbraucher und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/22/EG, ABI L 2020/409, 1.

²⁵³ Siehe im Detail *Wendehorst in Martini/Wendehorst*, KI-VO, Art 110 Rz 1 ff; grundlegend auch *Hospes et al*, Aufklärung 4.0, Kapitel 5.6 mwN.

qualifiziert benannt [...]“ worden sind zu verstehen (Art 3 Z 4 Verbandsklagenrichtlinie). Einzelheiten dazu werden insbesondere in deren Art 4 geregelt, wobei weiters zwischen für die Erhebung innerstaatlicher Verbandsklagen und für die Erhebung grenzüberschreitender Verbandsklagen qualifizierten Einrichtungen unterschieden wird. In Österreich sind etwa die WKÖ und die Bundesarbeitskammer als für die Erhebung grenzüberschreitender sowie innerstaatlicher Verbandsklagen qualifizierte Einrichtungen und der ÖGB als für die Erhebung innerstaatlicher Verbandsklagen qualifizierte Einrichtung anerkannt.²⁵⁴ Die Verbandsklagenrichtlinie wurde neben dem Qualifizierte-Einrichtungen-Gesetz insbesondere durch einen eigenen Abschnitt in der ZPO umgesetzt.²⁵⁵

Allerdings ist offenbar umstritten/fraglich, inwieweit die Verbandsklagenrichtlinie Anwendung auf Arbeitnehmer:innen findet (also inwieweit diese unter den Begriff *Verbraucher* gem. deren Art 3 Z 1 fallen).²⁵⁶ Die Arbeiterkammer Wien etwa geht davon aus, dass Arbeitnehmer:innen nicht erfasst sind.

ZENTRALE PUNKTE FÜR FRAGEN DER RECHTSDURCHSETZUNG

AI Act:

- Art 86 sieht das Recht auf Erklärung vor, das direkt gegenüber dem Betreiber geltend zu machen ist, allerdings ist die Norm nicht strafbewehrt. Möglich ist hingegen die Einordnung von Art 86 AI Act als Schutzgesetz iSd § 1311 ABGB, wodurch sich schadenersatzrechtliche Konsequenzen an dessen Verletzung knüpfen.
- Auch ist aktuell noch die Benennung der Marktüberwachungsbehörde ausständig, die für die Behandlung von Beschwerden aufgrund von angenommenen Verstößen gegen den AI Act gemäß Art 85 AI Act zuständig ist.
- Die Anbieter- und Betreiberpflichten nach Art 16, 26 und 50 sind strafbewehrt und deren Verstoß mit der Verhängung von Geldbußen iSd Art 99 AI Act bedroht.

DSGVO:

- Betroffene können sich bei der Datenschutzbehörde beschweren (Art 77) oder vor Gericht klagen (Art 79).
- Verstöße werden durch Geldbußen nach Art 83 DSGVO sanktioniert (insb. jene gegen die Betroffenenrechte gemäß Art 12-22).
- Art 82 DSGVO normiert eine deliktische Haftung für DSGVO-widrige Verarbeitungstätigkeiten.

ArbVG:

Grundsätzlich stehen für Streitigkeiten die ordentlichen Gerichte offen. Zudem ist die Anrufung der Schlichtungsstelle teilweise vorgesehen bzw. können Verwaltungsstrafen drohen.

²⁵⁴ Vgl. § 3 Qualifizierte-Einrichtungen-Gesetz BGBl I 2024/85.

²⁵⁵ Siehe im Detail *Schusser/Hotter*, Die neue Abhilfeverbandsklage: Kollektiver Rechtsschutz in Österreich nach Umsetzung der Verbandsklagen-RL, JAP 2024/2025/6, 46 f.

²⁵⁶ Siehe dazu detailliert *Huber*, Anwendungsbereich und Zulässigkeit von Abhilfeverbandsklagen, VbR 2024/101, 162 f mwN.

Plattformarbeitsrichtlinie:

Die Richtlinie befindet sich in der Umsetzung bis Dez 2026. Anschließend sind insbesondere nationale Gerichte zuständig. Besonders relevant ist die Beweislastumkehr hinsichtlich Selbständigkeit. Außerdem ist die DSB gem. Art 24 der Plattformarbeitsrichtlinie für Überwachung und Anwendung der Art 7 – 11 der Plattformarbeitsrichtlinie vorgesehen.

Schadenersatz:

Grundsätzlich ist individueller Rechtsschutz gegeben, insbesondere auch durch die Produkthaftungsrichtlinie, die eine verschuldensunabhängige Haftung in bestimmten Fällen vorsieht. Die DSGVO sieht jedenfalls Haftungsregeln vor. Daneben bestehen auch noch weitere spezifische Haftungstatbestände, die iZm mit KI relevant sein können, so etwa im Gleichbehandlungsrecht hinsichtlich Diskriminierungen.

EU-Verbandsklagenrichtlinie:

Qualifizierte Einrichtungen können Verbandsklagen bei Verstößen gegen bestimmte EU-Rechtsakte wie die DSGVO oder den AI Act erheben und stärken damit die kollektive Rechtsdurchsetzung.

4. ZUSAMMENSPIEL DER EINZELNEN INFORMATIONEN- UND MITWIRKUNGSRECHTE

Das ArbVG, die DSGVO, der AI Act und die (noch umzusetzende) Plattformarbeitsrichtlinie schaffen gemeinsam ein mehrdimensionales Schutzsystem, um sowohl Arbeitnehmer:innen als auch dem Betriebsrat zur Durchsetzung ihrer Rechte in KI-basierten Arbeitskontexten zu verhelfen. Während die DSGVO individuelle Transparenz- und Auskunftsrechte für Betroffene normiert, erweitert das ArbVG diesen Schutz durch kollektive Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbesondere bei der Einführung oder Nutzung von Kontroll- und Bewertungssystemen. Der AI Act fügt als weiteres Element KI-spezifische Transparenz- und Informationspflichten hinzu, die sowohl die individuelle als auch die kollektive Ebene adressieren. Darüber hinaus ergänzt die Plattformarbeitsrichtlinie diese Rechtsakte, indem sie weitergehende Informations- und Mitwirkungsrechte für Plattformarbeiter:innen und Vertreter von Plattformbeschäftigten gegenüber den Plattformbetreibern bei der Verwendung automatisierter Beobachtungs- und Entscheidungssysteme vorsieht.

Synergien entstehen einerseits in der gebrauchten Terminologie der Rechtsakte. So wird bei der Verarbeitung personenbezogener Daten auf die Definition der DSGVO abgestellt (vgl. Art 4 Z 1 DSGVO) und bei der Regelung von Profiling ebenso vom entsprechenden DSGVO-Begriff ausgegangen (vgl. Art 4 Z 4 DSGVO). Der Begriff „Entscheidung“, der eine maßgebliche Rolle in der Bestimmung spielt, ob individuellen Betroffenen bestimmte Rechte insbesondere nach der DSGVO und dem AI Act zustehen, wird hingegen in keinem der genannten Rechtsakte näher definiert. Lediglich die DSGVO bietet dahingehend Interpretationsspielraum (siehe Abschnitt 2.2.3.1.). In Ermangelung höchstgerichtlicher Judikatur wurde daher allen relevanten Rechten in den genannten Rechtsakten, die auf eine Entscheidungsfindung abstellen, diese Begrifflichkeit zugrunde gelegt.

Die genannten Rechtsakte überlappen sich außerdem bei den zeitlichen Abstufungen der Pflichten. Die DSGVO (Art 13, 14) und der AI Act (Art 26 Abs 7 und 11) regeln *ex ante* Informationspflichten, während die nachgelagerten Rechte (Art 15 DSGVO und Art 86 AI Act) die Nachvollziehbarkeit konkreter Entscheidungen gewährleisten sollen. Das ArbVG verknüpft diese Ebenen, indem es die Mitbestimmung und Kontrolle des Betriebsrats bereits bei der Einführung algorithmischer und KI-basierter Systeme fordert. Der Mehrwert des AI Act, insbesondere gegenüber den bereits etablierten Rechtsakten DSGVO und ArbVG, liegt dabei einerseits in der Miteinbeziehung des Betriebsrats bei Einführung von Hochrisiko-KI-Systemen als auch in den umfassenderen nachgelagerten Informationspflichten gemäß Art 86 AI Act, wonach nicht nur über Entscheidungselemente, sondern auch über die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess zu informieren ist. Die Bedeutung dieses umfassenden Schutzrahmens kommt insbesondere auf der individuellen Ebene zum Ausdruck, wenn die entsprechenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen nicht greifen und Arbeitnehmer:innen auf den Rechtsschutz durch den AI Act angewiesen sind. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn in Ermangelung einer ausschließlich automatisierten Entscheidungsfindung Art 22 DSGVO nicht greift bzw. wenn keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden, wodurch der Anwendungsbereich der DSGVO generell nicht eröffnet wäre. In diesen Fällen stehen weder die vorgelagerten Informationspflichten nach den Art 13, 14 zu, noch der *ex post* Auskunftsanspruch nach Art 15 (Abs 1 lit. h) DSGVO. Hier vermag der AI Act eine Rechtsschutzlücke zu schließen, da er weder auf die Verarbeitung personenbezogener Daten noch auf ausschließlich automatisierte Entscheidungsprozesse abstellt – dies allerdings nur im Hochrisiko-KI-Bereich.

Die in der PlattformarbeitsRL normierten Transparenzpflichten und Informationsrechte gehen zum Teil weiter als DSGVO und AI Act, und enthalten außerdem über die individuelle Ebene hinaus auch noch kollektive Mitwirkungsrechte der Vertreter von Plattformbeschäftigten. Dafür bietet die DSGVO als horizontaler Rechtsrahmen den stärksten Individualrechtsschutz, in dem sie Betroffenen bei Verarbeitung ihrer personenbezogener Daten konkrete Informations-, Auskunfts-, und Beschwerderechte gewährt, die auch direkt gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzbar sind. So enthält Art 22 Abs 3 DSGVO das Recht, eine ausschließlich automatisierte Entscheidung anzufechten, das wiederum Art 86 AI Act nicht kennt. Das Vorliegen eines KI-Systems ist hier nicht erforderlich, da sich die DSGVO als „technologieneutral“ versteht (vgl. ErwGr 15 DSGVO).

Die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrats nach dem ArbVG bezieht sich nicht auf ein spezifisches technisches System, sondern gilt für alle Arten des Technologieeinsatzes.

5. LÜCKEN IN DER REGULIERUNG, IMPLEMENTIERUNG UND DURCHSETZUNG DER INFORMATIONS- UND MITBESTIMMUNGSRECHTE

5.1. LÜCKEN IN DER RECHTSDURCHSETZUNG UND -UMSETZUNG

Zusammengenommen bieten DSGVO, AI Act und ArbVG umfassende Informations- und Mitwirkungsrechte und einen mehrschichtiger Rechtsschutz bei algorithmischen und KI-gestützten Entscheidungsprozessen im Beschäftigtenkontext. Dennoch bestehen auch Lücken. So sind die Rechte im AI Act nur bedingt direkt durchsetzbar: Zwar gibt es die Möglichkeit einer Beschwerde an die zuständige Marktüberwachungsbehörde (Art 5 AI Act), allerdings ist keine Entscheidungspflicht für diese Behörden vorgesehen. Die Sanktionierung von Art 86 bleibt zudem den Mitgliedstaaten überlassen, da für diese Bestimmung in Art 99 direkt keine Geldbußen vorgesehen sind.

Die oben genannten Rechtsakte sehen darüber hinaus keine Möglichkeit für den Betriebsrat vor, Informationsrechte von Arbeitnehmer:innen in deren Namen geltend zu machen. Dies kann eine Lücke darstellen, da sich Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber in einer vulnerablen Position befinden und daher aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder anderen Konsequenzen, die sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken können, von der Geltendmachung ihrer Rechte häufig absehen. Die fehlende kollektive Rechtsdurchsetzung gegenüber dem Arbeitgeber stellt somit eine Lücke dar, die nur im Anwendungsbereich der Plattformarbeits-RL zum Teil geschlossen wird. Diese geht in ihren individuellen sowie kollektiven Rechten deutlich über die in den anderen Rechtsakten genannten Garantien hinaus. So ist zum Beispiel für Vertreter von Plattformbeschäftigten die DSFA-Einsicht und die Möglichkeit der Beiziehung von Sachverständigen vorgesehen.

Die konkrete nationale Umsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie bleibt abzuwarten, wobei einige Umsetzungsfragen offenbleiben. Beispielsweise ist noch nicht geklärt, wie mit freien Dienstverträgen im Rahmen der Plattformarbeitsrichtlinie umgegangen werden wird.²⁵⁷ Laut Plattformarbeitsrichtlinie ist jedenfalls die EuGH-Rechtsprechung zu berücksichtigen, die von einem weiten Arbeitnehmerbegriff ausgeht. Ein weiterer Aspekt, der zu klären sein wird, betrifft den Grad an Kontrolle und Steuerung durch automatisierte Entscheidungen, der für ein Anstellungsverhältnis sprechen kann.²⁵⁸

5.2. RECHTSSCHUTZLÜCKEN

Für Arbeitnehmer:innen bieten die DSGVO und der AI Act Rechtsschutz bei KI-basierten Entscheidungen. Der AI Act insbesondere in Fällen, in denen Hochrisiko-KI-Systeme in Entscheidungsprozessen eingesetzt werden, DSGVO bei (allen) vollständig automatisierten Systemen bzw. wenn zusätzlich personenbezogene Daten verarbeitet werden. Die vorangegangenen Abschnitte haben gezeigt, dass sich die Anwendungsbereiche der DSGVO und des AI Act diesbezüglich überlappen können.

²⁵⁷ Vgl. Pfeiffer, Infobrief EU & International – September 2024, 16.

²⁵⁸ Vgl. Pfeiffer, Infobrief EU & International – September 2024, 16.

Es sind jedoch Konstellationen denkbar, in denen weder ein relevantes (Hochrisiko-)KI-System nach dem AI Act noch eine (vollständig) automatisierte Entscheidungsfindung nach Art 22 DSGVO vorliegt. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn auf Basis einfacher Regressionsanalysen (z. B. lineare Regression) auf Basis vordefinierter Regeln Entscheidungen getroffen werden, wobei man zum heutigen Stand nicht dem KI-Begriff des AI Act unterliegen würde. Trifft ein derartiger Algorithmus nun die Entscheidung nicht vollautomatisiert, sondern findet noch im Entscheidungsprozess oder im Anschluss daran eine ausreichende menschliche Überprüfung statt, um den Anwendungsbereich von Art 22 DSGVO auszuschließen, so würden betroffenen Personen weder die entsprechenden Rechtsschutzmöglichkeiten nach der DSGVO noch nach dem AI Act zustehen. Hier bestehen also erhebliche Rechtsschutzlücken, die auch durch eine weite Auslegung der entsprechenden Bestimmungen nicht vollständig geschlossen werden können.

Zudem sieht die DSGVO eine verpflichtende Information bzw. Auskunft über Logik und Tragweite der automatisierten Entscheidungsfindung derzeit nur im engen Anwendungsbereich des Art 22 DSGVO vor (d.h. vollautomatisierte Entscheidungen). Bei algorithmischen Verarbeitungsvorgängen, denen ein vergleichbares Risiko für die informationelle Selbstbestimmung des Betroffenen innewohnt, wäre eine solche Mitteilung aber gleichwohl zur Wahrnehmung der Rechte und zur Rechtsdurchsetzung erforderlich. Mangels ausdrücklicher Verpflichtung liegt die Entscheidung über die Auskunft im Ermessen des Verantwortlichen und ist als Rechtsschutzlücke zu qualifizieren.²⁵⁹ Ebenso gestaltet sich die Abgrenzung zwischen automatisierten, KI-gestützten und automationsunterstützten Entscheidungsprozessen in der Praxis oft schwierig, wodurch Systeme in einen rechtlichen „Graubereich“ fallen können.

Zusätzlich bleibt der Rechtsschutz für Betroffene nach dem AI Act deutlich hinter den Durchsetzungsmöglichkeiten der DSGVO zurück (s.o. 5.1 sowie in Abschnitt 3.2), während ein Verstoß gegen das Auskunftsrecht nach Art 15 DSGVO hohe Strafen nach sich zieht.

5.3. INSTITUTIONELLE LÜCKEN

Damit die Durchsetzung von Rechten effektiv funktionieren und die Einhaltung der relevanten Vorschriften überwacht werden kann, ist die Einrichtung entsprechender Behörden und deren Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen unerlässlich. Für die Überwachung der Einhaltung der DSGVO und die Verhängung von Geldbußen ist, wie bereits erwähnt, die Österreichische Datenschutzbehörde zuständig (siehe Abschnitt 3.2.2.). Bezogen auf den AI Act haben die Mitgliedstaaten gemäß Art 70 mindestens eine Marktüberwachungsbehörde als zuständige nationale Behörde einzurichten bzw. zu benennen. Diese hat ihre Befugnisse unabhängig, unparteiisch und unvoreingenommen auszuüben, um ihre Objektivität zu gewährleisten. Einige Mitgliedstaaten sind bei der Umsetzung dieser Vorschriften noch säumig, unter anderem Österreich.

Insbesondere sollte Art 85 AI Act, dh die Möglichkeit, eine Beschwerde bei einem angenommenen Verstoß gegen den AI Act bei der zuständigen Marktüberwachungsbehörde einzubringen, als Recht gesehen und entsprechend durchgeführt werden. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit zur Sanktionierung gemäß Art 99 Abs 1 AI Act genutzt werden, um die ordnungsgemäße und wirksame Durchsetzung des Art 86 AI Act sicherzustellen.

²⁵⁹ Vogel, Künstliche Intelligenz und Datenschutz, 149.

6. CONCLUSIO

Die Analyse des vorliegenden Berichts verdeutlicht, dass Transparenz, Information und Mitbestimmung zentrale Grundsätze beim Einsatz von KI und algorithmischen Systemen in betrieblichen Entscheidungsprozessen darstellen, wobei diese Prinzipien sowohl im europäischen als auch im nationalen Rechtsrahmen in einem engen systematischen Zusammenhang stehen. Der AI Act, die DSGVO, das ArbVG und die Plattformarbeitsrichtlinie verfolgen übereinstimmend das Ziel, eine faire, nachvollziehbare und rechtlich überprüfbare Gestaltung automatisierter Entscheidungsprozesse sicherzustellen, während gleichzeitig die Rechte der Beschäftigten sowie des Betriebsrats gewährleistet werden sollen.

Das Prinzip der Transparenz bildet dabei einerseits die Grundlage für Vertrauen, Rechenschaftspflicht und effektiven Rechtsschutz und andererseits eine Basis, um weitere Rechte geltend zu machen, weshalb die genannten Rechtsakte umfangreiche Informations- und Transparenzpflichten vorsehen.

In Art 86 AI Act wird eine Verpflichtung zur nachträglichen Information über individuelle Entscheidungsprozesse vorgesehen, die Betroffenen das Recht auf eine Erklärung ermöglicht, wie eine bestimmte Entscheidung zustande gekommen ist. Die Regelung ergänzt das Auskunftsrecht aus Art 15 Abs 1 lit. h iVm Art 22 DSGVO. Diese Rechte sollen gewährleisten, dass betroffene Personen über Zweck, Funktionsweise und Auswirkungen automatisierter Entscheidungsprozesse informiert werden und ihnen ein tieferes Verständnis der algorithmischen Logiken, die ihre Arbeitsbedingungen, Leistungsbewertungen oder Entlohnungen beeinflussen, ermöglichen. Beide Rechtsakte kennen zusätzlich vorgelagerte Informationspflichten, welche die Grundlage für wirksame Kontrolle, Transparenz und Teilhabe bilden.

Demgegenüber betont das ArbVG die Bedeutung kollektiver Mitbestimmung, indem es vorsieht, dass der Betriebsrat bei der Einführung technischer Systeme, die personenbezogene Arbeitnehmer:innendaten verarbeiten und dadurch das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten überwachen können, frühzeitig einzubinden ist. Diese Mitbestimmungsbefugnisse werden durch die Vorgaben des AI Act gestärkt, der ausdrücklich verlangt, dass der Betriebsrat über den Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen zu informieren ist. Dadurch wird sichergestellt, dass die Einführung solcher Technologien nicht allein durch unternehmerische Interessen gesteuert wird, sondern unter Berücksichtigung der sozialen Auswirkungen und der Rechte der Beschäftigten erfolgt. Die Plattformarbeitsrichtlinie führt diesen Ansatz fort, indem sie für digital vermittelte Arbeitsverhältnisse umfangreiche Informationspflichten über automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme vorsieht. Die Richtlinie stärkt somit das Prinzip der algorithmischen Transparenz gegenüber Plattformbetreibern und trägt dazu bei, faire Arbeitsbedingungen im digitalen Arbeitsmarkt zu sichern.

Trotz des bedeutenden Schutzrahmens, den der AI Act, die DSGVO, das ArbVG und die Plattformarbeitsrichtlinie bieten, bestehen weiterhin rechtliche, praktische und institutionelle Lücken, welche die effektive Durchsetzung der bestehenden Rechte erschweren. Rechtlich zeigt sich dies insbesondere, wenn Systeme in einen Graubereich fallen, in dem weder die Regelungen des AI Act noch jene der DSGVO vollständig greifen. Unklare Abgrenzungsfragen zwischen dem AI Act und der DSGVO führen somit zu beträchtlicher Rechtsunsicherheit. Praktisch sehen Arbeitnehmer:innen außerdem oft davon ab, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, da sie sich in einem Machtgefälle befinden, das sie in eine nachteilige Position bringt. Die kollektive Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten bzw. eine mögliche Durchsetzung durch die Interessenvertretung wäre hier erforderlich, um Arbeitnehmer:innen bei der Geltendmachung ihrer Rechte zu unterstützen. Institutionell zeigen sich Defizite in der

fehlenden Benennung und Ausstattung der zuständigen Marktüberwachungsbehörden, die eine zentrale Rolle bei der Überwachung und Durchsetzung der Vorschriften einnehmen sollen (insbesondere in Bezug auf Art 86 AI Act).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Recht einen Rahmen steckt, der nur durch adäquate Durchsetzungsmöglichkeiten und die Ausstattung der zuständigen Behörden mit ausreichenden Ressourcen praktische Wirksamkeit entfalten kann. Während sich diese Lücken nur auf gesetzgeberischer bzw. institutioneller Ebene auflösen lassen, kann jedoch die Bereitstellung von praktischen Instrumenten zur Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen in der betrieblichen Praxis ein Stück weit zu Rechtssicherheit sowie einem verantwortungsvollen Technikeinsatz beitragen. Aus diesem Grund wurde auf Grundlage der gegenständlichen Studie eine praktische Broschüre mit klaren Musterschreiben, kompakten Zusammenfassungen und praxisnahen Checklisten entworfen, um Information und Mitbestimmung beim Einsatz von KI im betrieblichen Kontext zu fördern.²⁶⁰

²⁶⁰ AK Wien / Research Institute – Digital Human Rights Center (Hrsg), „AI KNOW“ - Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext, Praktische Broschüre (AK Wien, 2026).

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Abbildung: Risikopyramide nach dem AI Act, Quelle: © Research Institute nach der Vorlage der Risikopyramide des European Parliamentary Research Service (EPRS)	22
---	----

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.



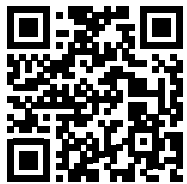
ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN

<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-7321293>

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: 978-3-7063-1206-6

© 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



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AI KNOW

**Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im
Beschäftigtenkontext – Theoretischer Bericht**

März 2026

