

KI IM ARBEITSKONTEXT: INFORMATION, TRANSPARENZ & MITBESTIMMUNG

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 können, 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 (KI-VO), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sowie im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) festgelegt. Die KI-VO enthält Informationsrechte für Arbeitnehmer:innen und den Betriebsrat sowie Pflichten für Arbeitgeber:innen. Sie ergänzt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) bzw. das DSG, die für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI-Systeme und deren Schutz im Arbeitsverhältnis gilt. Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) enthält Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, die auch für algorithmische und KI-Systeme gelten.

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. Diese Information bietet einen Überblick über diese Rechte und Pflichten aus Perspektive der jeweiligen Anwender-Gruppen und soll dabei unterstützen.

VERBOTENE KI-SYSTEME, HOCHRISIKO-KI-SYSTEME, ALGORITHMISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Die Rechte und Pflichten beziehen sich auf KI-Systeme, die verboten oder hochriskant sind, sowie auf algorithmische bzw. KI-basierte Entscheidungsfindung.

VERBOTEN sind KI-Systeme zur **Emotionserkennung am Arbeitsplatz** (Art 5 Abs 1 lit f KI-VO). Algorithmische oder KI-Systeme, die **automatisierte Entscheidungen im Einzelfall** treffen, welche betroffenen Personen gegenüber rechtliche Wirkung entfalten oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen, sind ebenfalls grundsätzlich verboten; hier gibt es jedoch Ausnahmen (Art 22 DSGVO).

HOCHRISIKO-KI-SYSTEME sind zwar erlaubt, unterliegen jedoch weitreichenden Verpflichtungen für Anbieter:innen und Betreiber:innen. In folgenden Fällen gelten KI-Systeme im Bereich Beschäftigung und Personalmanagement gemäß Anhang III KI-VO als hochriskant:

- **Bewerbungssysteme:** 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:innen zu bewerten;
- **Algorithmisches Management:** 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.

ALGORITHMISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG: Immer öfter werden auch in der Arbeitswelt Entscheidungen auf Grundlage der Ausgaben eines KI-Systems getroffen, teilweise vollautomatisiert (zum Beispiel die Vorselektion von Bewerber:innen, Entscheidungen über Vorrückung oder Kündigung). Spezielle Transparenzpflichten und Auskunftsrechte sollen gewährleisten, dass betroffene Personen darüber informiert sind, damit sie sich gegen falsche Zuschreibungen oder Ergebnisse wehren können.

RECHTE VON ARBEITNEHMER:INNEN

- **Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI-Systeme:** Wenn KI-Systeme personenbezogene Daten verarbeiten, müssen Arbeitnehmer:innen darüber im Vorfeld informiert werden (Art 13 und 14 DSGVO).
- **Information über den Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen am Arbeitsplatz:** Arbeitnehmer:innen und ihre Interessensvertretung müssen vor der Inbetriebnahme eines Hochrisiko-KI-Systems darüber informiert werden, dass sie dessen Nutzung unterliegen (Art 26 Abs 7 KI-VO).
- **Information über algorithmische Entscheidungen bzw. Entscheidungen durch KI-Systeme:** Wenn ein (Hochrisiko-)KI-System oder ein algorithmisches System Entscheidungen trifft oder dabei unterstützt, müssen natürliche Personen, die davon betroffen sind, im Vorfeld darüber informiert werden (Art 13 Abs 2 lit f und 14 Abs 2 lit g DSGVO, Art 26 Abs 11 KI-VO).
- **Recht auf Auskunft und Erläuterung:** Arbeitnehmer:innen können eine Auskunft darüber verlangen, welche Rolle KI-Systeme in der Entscheidungsfindung haben. Die

DSGVO schützt davor, dass wichtige Entscheidungen nur von Maschinen getroffen werden, ohne dass diese durch Menschen überprüft werden. Arbeitnehmer:innen haben das Recht zu erfahren, wie automatisierte Entscheidungen zustande kommen, einschließlich aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für sie (Art 22 DSGVO). In Bezug auf Hochrisiko-KI-Systeme haben sie das Recht, eine klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung zu erhalten (Art 86 KI-VO).

- **Recht auf menschliches Eingreifen:** Betroffene Personen können algorithmische Entscheidungen anfechten, ihren Standpunkt darlegen sowie das Eingreifen einer Person verlangen (Art 22 DSGVO iVm Art 15 Abs 1 lit h DSGVO). In Bezug auf Hochrisiko-KI-Systeme gibt es zusätzlich ein Recht auf menschliche Aufsicht, diese müssen während der Dauer ihrer Verwendung von natürlichen Personen wirksam beaufsichtigt werden (Art 14 und 26 Abs 2 KI-VO).

RECHTE DES BETRIEBSRATES

- **Überwachungs- und Interventionsrecht:** Der Betriebsrat hat umfassende Möglichkeiten, die Einhaltung aller die Arbeitnehmer:innen berührenden Normen sicherzustellen und entsprechend Maßnahmen zu beantragen (§§ 89, 90 ArbVG).
- **Auskunftsrecht:** Der Betriebsrat hat das Recht zu erfahren, ob und in welchen Bereichen KI-Systeme eingesetzt werden (§ 91 Abs 1 ArbVG).
- **Informationspflicht:** Arbeitgeber:innen müssen den Betriebsrat über die Arten der personenbezogenen Daten, die KI-Systeme verarbeiten, sowie die vorgesehenen Verarbeitungen und Übermittlungen informieren (§ 91 Abs 2 ArbVG).
- **Anhörungen und Beratung:** Der Betriebsrat hat ein spezifisches Anhörungs- und Beratungsrecht bei der Einführung neuer Technologien einschließlich KI-Systeme, die die Arbeitsbedingungen beeinflussen (§ 92a Abs 1 Satz 2 Z 1 ArbVG).
- **Zustimmungspflicht bei Kontrollmaßnahmen:** Die Einführung von KI-Systemen zur Kontrolle der Mitarbeitenden benötigen die Zustimmung des Betriebsrats, insbesondere wenn die Menschenwürde betroffen ist (§§ 96, 96a und 97 ArbVG).
- **Information über den Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen am Arbeitsplatz:** Arbeitgeber:innen als Betreiber:innen von Hochrisiko-KI-Systemen müssen auch die Interessensvertretung vor der Inbetriebnahme eines Hochrisiko-KI-Systems darüber informieren, dass die Arbeitnehmer:innen dessen Nutzung unterliegen werden (Art 26 Abs 7 KI-VO).
- **Mitwirkung bei Betriebsänderungen:** Der Einsatz von KI-Tools kann eine Betriebsänderung darstellen, wenn er die Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung zum Inhalt hat. Hierbei sind die Mitwirkung des Betriebsrates gemäß § 109 ArbVG und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen/Sozialplänen nach § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG zu beachten.

PFLICHTEN DER ARBEITGEBER:INNEN

- **Informationspflichten:** Arbeitgeber:innen müssen vor der Inbetriebnahme eines Hochrisiko-KI-Systems die Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretungen darüber informieren, dass sie der Verwendung des Hochrisiko-KI-Systems unterliegen (Art 26 Abs 7 KI-VO). Sie müssen darüber hinaus alle betroffenen Personen aktiv darüber informieren, dass

sie algorithmischen Entscheidungen mittels Hochrisiko-KI-Systemen unterliegen (Art 26 Abs 11 KI-VO).

- **Erklärungspflicht bei KI-basierten Entscheidungen:** Arbeitgeber:innen müssen eine klare und aussagekräftige Erklärung über die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess liefern (Art 86 KI-VO).
- **Auskunfts- und Transparenzpflicht gemäß DSGVO:** Arbeitgeber:innen müssen umfassende Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten mittels KI-Systemen und die involvierte Logik, die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer automatisierter Entscheidung zur Verfügung stellen (Art 13, 14, 15, 22, 35 Abs 3 lit a und Abs 9 DSGVO).
- **Transparenzpflicht** bei *erlaubten* Emotionserkennungssystemen (Art 50 Abs 3 KI-VO): Betreiber müssen die betroffenen Personen über den Betrieb solcher Systeme informieren, wobei diese Systeme grundsätzlich nur aus medizinischen oder Sicherheitsgründen erlaubt sind.
- **KI-Kompetenz:** Arbeitgeber:innen müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeiter:innen, die mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ausreichende KI-Kompetenz verfügen. Das ist wichtig, damit sie Entscheidungen der KI berichtigen und bei Gefahren eingreifen können.

ÜBERBLICK

Die in den einzelnen Rechtsgrundlagen gewährten Rechte und Pflichten stehen teilweise dem Betriebsrat (BR), teilweise den Arbeitnehmer:innen (AN als betroffenen Personen) zu. Einige Informationen müssen angefordert werden, andere haben Arbeitgeber:innen (AG) aktiv, dh von sich aus bei Vorliegen eines entsprechenden Sachverhalts zur Verfügung zu stellen:

Rechte / Pflichten	AG (aktiv)	Recht (auf Antrag)	BR	AN / betroffene natürliche Person
§§ 89, 90 ArbVG (Überwachung und Intervention)		x	x	
§ 91 Abs 1 ArbVG (Auskunft über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren)		x	x	
§ 91 Abs 2 ArbVG (Verarbeitung und Übermittlung pb Daten)	x (1. Satz)	x (2. Satz)	x	
§ 92a Abs 1 Z 1 ArbVG (Arbeitsschutz, Anhörung und Beratung bei Planung und Einführung neuer Technologien)	x		x	
§§ 96, 96a, 97 und 109 ArbVG (Abschluss einer Betriebsvereinbarung, Mitwirkung bei Betriebsänderungen);	x		x	x

in Betrieben ohne BR: Zustimmung der AN:innen				
Art 26 Abs 7 KI-VO („Betreiber, die AG sind“)	x		x („AN-Vertreter“)	x („und betr. AN“)
Art 26 Abs 11 KI-VO („Betreiber“)	x			x
Art 50 KI-VO Abs 1 und 2 (Anbieter)	x			x
Art 50 KI-VO Abs 3 (Betreiber; Emotionserkennung, biometr. Kategorisierung und Abs 4 (Deepfakes))	x			x
Art 86 KI-VO (Betreiber)		x		x
Art 13 und 14 DSGVO (inkl hins Art 22)	x			x
Art 15 DSGVO (inkl hins Art 22)		x		x
Art 22 DSGVO	x (Maßnahmen nach Abs 3)	x		x
Art 35 Abs 9 DSGVO (DSFA - Einholung des Standpunkts der betroffenen Personen oder ihrer Vertreter)	x		x	x

DURCHSETZUNG

Wenn ihre Rechte aus der DSGVO verletzt werden, können betroffene Personen eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einreichen oder sich an die Gerichte wenden. Bei Verletzung ihrer Rechte aus der KI-Verordnung können sie eine Beschwerde bei der zuständigen Marktüberwachungsbehörde (diese müssen in Österreich erst benannt werden) einreichen. Um einen rechtmäßigen Einsatz von KI-Systemen zu gewährleisten und die Interessen der Beschäftigten beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Betrieb zu schützen, müssen stets die durch das ArbVG eingeräumten Mitwirkungsbefugnisse und die vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellten Betriebsvereinbarungstatbestände beachtet werden. Wenn entgegen den Vorgaben des ArbVG keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, ist die Einführung und Nutzung von KI-Systemen nicht rechtmäßig.

FORDERUNGEN

Damit die Rechte von Arbeitnehmer:innen und dem Betriebsrat durchgesetzt werden können, braucht es Klarheit über die Aufsichtsfunktion, effiziente Behörden und eine adäquate Sanktionierung der Verletzung der Transparenz- und Informationspflichten.

Die AK fordert deshalb

- DSGVO und KI-Verordnung sollen im Bereich Beschäftigung einheitlich durchgesetzt werden.
- Nicht nur für Hochrisiko-KI gemäß KI-Verordnung, sondern auch bei „bloß“ riskanten Anwendungen sind Transparenz, Diskriminierungsfreiheit und Beschwerderechte

durch Vorschriften abzusichern, beispielsweise durch eine europäische Richtlinie zum algorithmischen Management.

- Der Betriebsrat soll einen Anspruch darauf haben, dass die Kosten für einen Sachverständigen vom AG übernommen werden.
- Der Betriebsrat soll die Beschäftigten vor der Datenschutzbehörde vertreten können.
- Für die überbetrieblichen (gesetzlichen und freiwilligen) Interessenvertretungen soll ein explizites Verbandsklagerecht nach Art 80 Abs 2 DSGVO geschaffen werden.
- Entscheidungen, die KI-Systeme ohne menschliche Überprüfung getroffen haben, sollen durch eine unabhängige Stelle überprüft werden können.
- Die für die Durchsetzung zuständigen Behörden sollen mit ausreichend Ressourcen und Expertise ausgestattet werden.
- Die Beschwerdemöglichkeit nach Art 85 KI-Verordnung (Recht auf Beschwerde bei einer Marktüberwachungsbehörde) muss wirksam implementiert werden.
- Die KI-Verordnung muss mit angemessenen Sanktionen geahndet werden, einschließlich in Bezug auf Art 26 Abs 7 (Recht auf Information) und Art 86 (Recht auf Erläuterung).

KONTAKT

AK Wien
Büro für digitale Agenden
Tünde Fülöp
Tuende.Fueloep@akwien.at
+43 1 50165 - 12860