

**Formulierungsvorschlag:** „Dem BRV ist weiters vorab die gemäß Art. 35 DSGVO erforderliche Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) zu einer ergänzenden Stellungnahme vorzulegen, sofern sie Beschäftigte betrifft. Der Arbeitgeber legt dem Betriebsrat quartalsweise eine anonymisierte Statistik vor, in welchem Umfang KI-Empfehlungen in HR-Prozessen durch menschliche Entscheider revidiert wurden, um die Steuerungshoheit durch Menschen sicherzustellen.“

## 5. Mitbestimmung bei Systemänderungen

KI lernt ständig dazu. Eine einmalige Zustimmung in Form einer BV reicht also nicht aus, es bedarf ständiger Evaluierung.

**Formulierungsvorschlag:** Jede grds Änderung der Algorithmen, der Datenbasis oder des Einsatzzwecks gilt als Neueinführung und bedarf der erneuten Zustimmung des Betriebsrats. Ob eine solche grundsätzliche Änderung vorliegt, wird vor jeder (absehbaren) Änderung im Digital-Ausschuss mit dem BRV besprochen.“

### TIPP

Vereinbare als Betriebsrat ein Recht auf Hinzuziehung externer Sachverständiger auf Kosten des Unternehmens, um die technische Wirkungsweise der HR-KI-Tools sowohl vorab als auch (periodisch) im Echtbetrieb neutral prüfen zu lassen.

## 6. Ergänzungen für eine Betriebsvereinbarung, um die Durchsetzbarkeit der AN-Schutzformulierungen sicherzustellen

Ohne Sanktionen bleibt eine BV nämlich oft ein „Papiertiger“.

### Formulierungsvorschlag Beweisverwertungsverbot:

„Daten oder Erkenntnisse, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung (insbesondere durch unzulässige Verhaltens- oder Leistungskontrolle, aber auch durch Zufallsfunde) gewonnen wurden, unterliegen einem absoluten Verwertungsverbot. Sie dürfen weder für personelle Einzelmaßnahmen noch insbesondere für Verwarnungen oder Kündigungen herangezogen werden.“

### Formulierungsvorschlag Abschaltrecht des Betriebsrats:

„Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen gegen die Bestimmungen dieser Vereinbarung (zB Einsatz durch eine BV nicht genehmigter Systeme oder Algorithmen oder faktisch fehlende menschliche Letztentscheidung) hat der Betriebsrat nach erfolgloser (schriftlicher) Abmahnung das Recht, die vorläufige Außerbetriebnahme des betreffenden KI-Systems zu verlangen, bis die Rechtmäßigkeit nachgewiesenermaßen wiederhergestellt ist.“

## 7. Technische Einsichtnahme und Monitoring-Rechte

Der Betriebsrat muss „hinter die Kulissen“ schauen können, um eine verdichtete technische Kontrolle überhaupt zu bemerken.

**Formulierungsvorschlag:** „Der Arbeitgeber gewährt dem BRV quartalsweise Einsicht in die KI-Systemprotokolle (Logfiles) gemäß Anlage x und in die Gewichtung der Entscheidungsparameter des KI-Systems gemäß Anlage y. Dies umfasst auch die Offenlegung unternehmensinterner Trainingsdaten, um Diskriminierungsrisiken (Biases) prüfen zu können.“

### TIPP

Soferne das KI-System über Analyse-Dashboards verfügt, soll ein benanntes Mitglied des Betriebsrats einen Nur-Lese-Zugriff auf diese Auswertungen erhalten, um sicherzustellen, dass keine unzulässige Individualisierung von Auswertungsdaten stattfindet.

## KONTAKT

**Mag. Dr. Wolfgang Goricnik, MBL**

T: +43 (0)662 86 87-440

wolfgang.goricnik@ak-salzburg.at

### Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, www.ak-salzburg.at

Autor: Mag. Dr. Wolfgang Goricnik, MBL

Redaktion: Stephan Gabler

Titelbild: KI-generiertes Bild

Grafik: Bernhard Rieger

Druck: Eigenvervielfältigung



# KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND BETRIEBSVEREINBARUNGEN

## UNSERE EMPFEHLUNGEN FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN



■ Dieses Service ist dank Ihres AK-Beitrags möglich

# BETRIEBLICHE MITSPRACHE MUSS AM (KI-)PULS DER ZEIT SEIN

Künstliche Intelligenz entwickelt sich rasant weiter und übernimmt zunehmend Aufgaben, die bisher von Menschen erledigt wurden. Dabei geht die Entwicklung von der bloßen Bereitstellung von Informationen hin zur Verarbeitung von Informationen und vom bloß begleitenden Werkzeug hin zu völlig neuen Workflows; bezeichnet wird das als „agentische KI“. Beispiele aus China und den USA zeigen weiters, dass diese Systeme auch schon in der physischen Welt eingesetzt werden (“AI goes physical“), etwa durch humanoide Roboter, die rund um die Uhr arbeiten können. Das wirft viele Fragen auf, etwa: Welche Folgen hat das für Arbeitsplätze und Sozialversicherungssysteme? Wie werden wirtschaftliche Gewinne verteilt? Und wer trifft künftig die Entscheidungen – Staaten oder große Technologieunternehmen?

## Es gilt, aktiv mitzugestalten

Wir sind während dieser rapiden technologischen Innovationen dazu aufgerufen, nicht in Passivität oder gar Resignation zu verfallen, sondern zu versuchen, aktiv dort mitzugestalten, wo wir Einfluss nehmen können: Das trifft insbesondere auf Betriebsrät:innen zu, weil das anwendbare Mitbestimmungsrecht des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG (auf den juristischen Punkt gebracht die betriebliche Einführung „technischer Maßnahmen, die die Menschenwürde berühren“) Mitgestaltung bei sonstigem Vetorecht (!) ermöglicht.

” Als Microsoft Betriebsrat bekomme ich schon sehr früh Einblick in die Möglichkeiten des Einsatzes von KI als eine zentrale Transformation vieler Arbeitsweisen in unserem Unternehmen. Gerade deshalb haben wir Betriebsräte frühzeitig bei der Mitgestaltung eine wichtige Rolle: Wir bringen die Perspektive der Beschäftigten ein und sorgen dafür, dass neue Technologien trans-

parent, verantwortungsvoll und im Sinne guter Arbeit eingeführt werden – damit KI uns im Alltag unterstützt und echten Mehrwert schafft und klare Verantwortungen definiert – dazu konnten wir bspw aktiv und frühzeitig eine BV zum Einsatz von KI vereinbaren.“

**Franz Kramer**

Betriebsratsvorsitzender von Microsoft Österreich

## AK und ÖGB wissen mehr

Wie diese Mitgestaltung im Detail aussehen kann, darüber können sich BR-Mitglieder bei AK und ÖGB informieren, zumal sich Expert:innen in beiden Organisationen am juristisch-technischen Puls dieser neuen Entwicklungen befinden.

Wir empfehlen bei der Einführung von KI-Systemen seitens der HR-Abteilung den Fokus auf Transparenz, Zweckbindung, Datenquellen (der Nutzung durch die KI), maximale Speicherdauer und ein striktes Überwachungsverbot zu legen. **Da HR-Anwendungen unter der EU-KI-Verordnung („AI Act“) oft als Hochrisiko-KI eingestuft werden, sollten Betriebsvereinbarungen (BV) über einen Mindest-Standard hinausgehen.**

## Konkrete Empfehlungen für entsprechende AN-Schutz- formulierungen in KI-Betriebs- vereinbarungen

### 1. Striktes Verbot der Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Die BV sollte explizit ausschließen, dass KI-generierte Daten für disziplinarische Zwecke oder zur Performance-Überwachung genutzt werden.

**Formulierungsvorschlag:** „Die durch das KI-System gewonnenen Daten dürfen weder zur Erstellung von Persönlichkeits- oder Verhaltensprofilen noch zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle einzelner Beschäftigter verwendet werden. Auch eine Auswertung der Daten zu disziplinarischen Zwecken ist unzulässig.“

### 2. Transparenz und Erklärbarkeit (Anti-Blackbox-Schutz)

Beschäftigte (und Vorgesetzte) müssen verstehen können, wie eine KI zu ihrem Ergebnis kommt, insbesondere bei Beförderungen oder Auswahlprozessen.

**Formulierungsvorschlag:** „Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Entscheidungsgrundlagen und Parameter des KI-Systems für den Betriebsrat und die betroffenen Beschäftigten in allgemein verständlicher Sprache („Bedienungsanleitung“) offengelegt werden. Ergebnisse der KI dürfen nicht als alleinige Grundlage für personelle Einzelmaßnahmen dienen (Human-in-the-Loop).“

### 3. Verbot von Emotionserkennung und biometrischer Analyse

Gemäß AI Act der EU sind bestimmte KI-Anwendungen am Arbeitsplatz, wie die Emotionserkennung, verboten.

**Formulierungsvorschlag:** „Der Einsatz von Systemen zur Emotionserkennung, zur Analyse psychologischer Merkmale oder zur biometrischen Kategorisierung der Beschäftigten ist strikt untersagt.“

### 4. Diskriminierungsschutz, Verzerrungsvermeidung und Bias-Audit

KI-Systeme im HR-Bereich neigen – je nach Trainingsdatenmaterial – zu algorithmischen Verzerrungen (Biases); überdies neigen Menschen dazu, Ergebnissen der KI unhinterfragt zu glauben („Automation Bias“).

**Formulierungsvorschlag:** „Der Arbeitgeber muss (dokumentiert) sicherstellen, dass die Daten, die in das KI-System eingespeist werden, für den vorgesehenen Verwendungszweck relevant und hinreichend repräsentativ sind. Das KI-System wird in regelmäßigen Abständen (mindestens jährlich) auf diskriminierende Tendenzen geprüft (durch interne „Bias-Audits“ mittels anonymisierter Test-Datensätze). Der Betriebsrat erhält Einsicht in die Prüfberichte. Ergeben die Audit-Messungen Anhaltspunkte für eine systematische Benachteiligung geschützter Personengruppen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, unverzüglich Maßnahmen zur Bias-Korrektur einzuleiten.“