

# Konkrete Handlungsmöglichkeiten bei KI für Betriebsratskörperschaften

Sebastian Klocker

**OGB**

# Mitwirkungsrechte des Betriebsrates beim Einsatz von KI-Tools

**Information**

**Beratung**

**Mitbestimmung**

# Allgemeine Informationsrechte nach § 91 ArbVG

- (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle **Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.**
- (2) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche **Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten** er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die **Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen.** Sofern sich nicht aus § 89 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Arbeitnehmer deren Zustimmung erforderlich.

# Informationsrecht gemäß § 92a ArbVG (Arbeitsschutz)

- (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,
  1. 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 haben,

# Informationsrechte

- Einsatz von KI-Tools berührt zweifelsfrei die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer:innen
  - BR hat Auskunftsanspruch, ob und in welchen Bereichen KI-Tools zum Einsatz kommen (§ 91 Abs 1)
- Darüber hinaus werden über KI-Tools oftmals personenbezogene Daten ihrer Anwender:innen erfassen
  - BI hat Mitteilungspflicht über Arten der Daten sowie deren Verarbeitung (§ 91 Abs 2)
- „rechtzeitige“ Beratung und Anhörung des BRs bezüglich Arbeitnehmer:innenschutz
  - =so weit vor der Entscheidung über eine einschlägige Maßnahme, dass Zeit bleibt, die Vorschläge des BR bzw Ergebnisse der Beratung einfließen zu lassen

# Informationsrechte

- BI ist verpflichtet, dem BR auf dessen Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Arbeitnehmer:innendaten zu ermöglichen
- „Grundlagen für die Verarbeitung“ → bedeutet in der Praxis Zugang zur eingesetzten Software
- Beurteilung der möglichen Risiken setzt entsprechendes technisches Verständnis voraus → bedarf potentiell der Beiziehung von Expert:innen (§ 72 ArbVG)

# Mitbestimmungsrechte gemäß § 96 ArbVG

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;



# Mitbestimmungsrechte gemäß § 96 ArbVG - Allgemeines

- Notwendige BV
- Regelung zwingend, Zustimmung nicht ersetzbar (weder durch Schlichtung noch durch Einzelvertrag)
  - Ausnahme: bei Z. 3 ist Zustimmung durch EV möglich, wenn kein BR
- Kündigungsmöglichkeit kann vereinbart werden – keine Nachwirkung
- Könnte auch durch KV geregelt werden

# Mitbestimmungsrechte gemäß § 96 ArbVG – in Bezug auf KI

- Z 2: Einführung von Personalfragebögen zählt zu den zustimmungspflichtigen BVs
- Gibt bereits im Stadium des Bewerbungsverfahrens
- KI-Recruiting-Software kann Personalfragebogen sein
  - es werden Kriterien definiert, nach denen die KI auf Basis der von den Bewerber:innen zur Verfügung gestellten Informationen eine Reihung oder Vorauswahl vornimmt (im analogen Prozess wären das die Fragen, die Bewerber:innen im Einstellungsprozess gestellt werden)

# Mitbestimmungsrechte gemäß § 96 ArbVG – in Bezug auf KI

- Z 3: Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren
- Es reicht aus, dass Einrichtung objektiv geeignet ist, Arbeitnehmer:innen zu überwachen
- „berühren“ = dem AN wird in einer hohen, gerade noch akzeptablen Intensität das dauernde Gefühl einer potenziellen Überwachung gegeben

# Mitbestimmungsrechte gemäß § 96a ArbVG

Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;

# Mitbestimmungsrechte gemäß § 96a ArbVG – in Bezug auf KI

- Z 2: qualifizierte Personaldatensysteme
- Erzwingbare Mitbestimmung knüpft bereits an der bloßen Erfassung bzw Verarbeitung von AN-Daten an
- Der Einsatz von fast allen EDV-Programmen, mit denen AN-Daten verarbeitet werden (oder werden könnten), können nur mit Zustimmung des BR eingeführt werden

# Beratungsrechte

- „Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die AN des Betriebes haben, beraten werden soll“ → § 109 ArbVG
  - Zb Einführung von Arbeitsmethoden und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung (z.b. potentielle personelle Auswirkungen)
  - Tatbestand für Sozialplan
    - wenn wesentlicher Nachteil (nicht nur Arbeitsplatzverlust, auch negative Veränderungen, immaterielle Nachteile sind auch zu berücksichtigen)
    - Erheblicher Anteil der Belegschaft muss betroffen sein

# Anwendungsbereich § 94 ArbVG

- KI-Kompetenz-Schulungen müssen unter Einbeziehung des Betriebsrates geplant werden
- Eröffnet Möglichkeit für eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 19 ArbVG
  - Bestandsaufnahme der KI-Systeme
  - Nutzungsbedingungen, Betriebsanleitungen und Festlegung von ergänzenden betriebsspezifischen KI-Nutzungsregeln
  - Vorgehensweise bei Nichtbeachtung von Nutzungsregeln
  - Planung von laufenden Aus- und Weiterbildungen (praxisorientiertes Lernen, differenzierte und rollenbasierte Programme)
  - Zertifizierungsprogramme
  - Ernennung betriebsinterner KI-Beauftragter

# Grundsätze der Datenschutzgrundverordnung

- Grundsatz der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nach Treu und Glauben und der Transparenz
- Zweckbindungsgebot
- Grundsatz der Datenminimierung
- Richtigkeit der Daten
- Grundsatz der Speicherbegrenzung
- Verarbeitung nach den Grundsätzen der Integrität und Vertraulichkeit

# Rechte von betroffenen Personen

- Informationsrecht
- Auskunftsrecht
- Recht auf Berichtigung
- Recht auf Löschung
- Recht auf Einschränkung der Datenverarbeitung
- Recht auf Widerspruch
- Recht auf Datenübertragbarkeit

# Die KI-Verordnung (“AI-Act”)

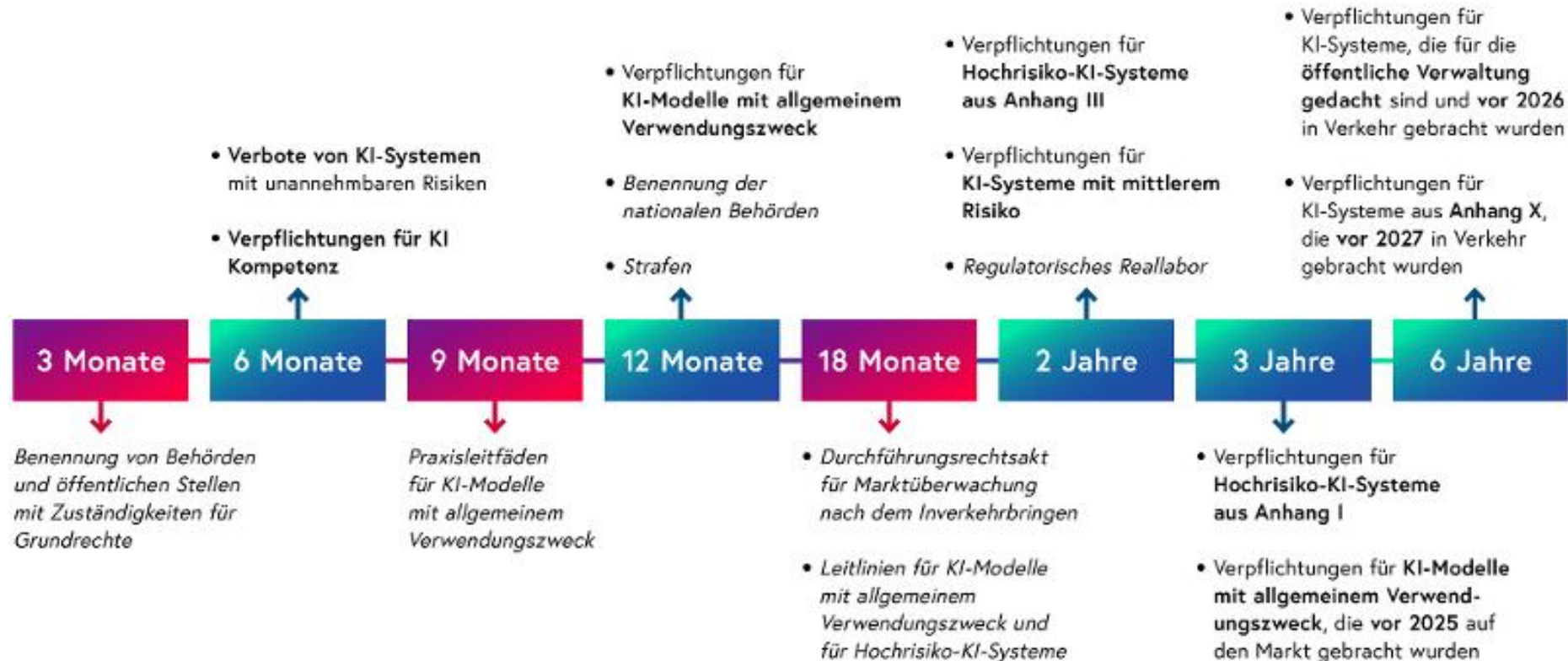
## Ziele:

- Förderung der Entwicklung und Nutzung der KI – in Übereinstimmung mit den Werten der EU (Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Umweltschutz)
- Stärkung der EU als globales Zentrum für Exzellenz in der KI (Innovation als klares Ziel)
- Mit KI einhergehenden Gefahren eindämmen
- Sicherstellung, dass nur vertrauenswürdige KI-Systeme zum Einsatz kommen
- Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens (Definitionen!)

# Umsetzungsplan ab 01.08.2024

## AI Act

### Zeitplan ab Inkrafttreten



# KI-Verordnung

- Räumlicher Anwendungsbereich:
  - Anbieter die KI-Systeme in EU auf den Markt bringen
  - KI-Systeme die auf EU-Bürger:innen angewendet werden sollen
  - KI-Systeme deren Output in der EU verwendet wird.
- Sachlicher Anwendungsbereich
  - Ansätze des maschinellen Lernens
  - Logik- und wissensbasierte Ansätze
  - Statistische Ansätze

# Definition KI

KI-Systeme sind...

„ein **maschinengestütztes System**,

das für einen in wechselndem Maße **autonomen Betrieb** ausgelegt ist,

das nach seiner Einführung **anpassungsfähig sein kann** und das aus den erhaltenen Eingaben explizite oder implizite **Ziele ableitet**,

wie Ergebnisse wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorgebracht werden,

die physische oder virtuelle **Umgebungen beeinflussen** können;

# Rollen in der KI-VO – Art 2

- **Anbieterin** = jede natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein **KI-System entwickelt oder entwickeln lässt** und es unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke – entgeltlich oder unentgeltlich – **in Verkehr bringt oder in Betrieb nimmt**.
- **Betreiberin** = jede natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, **die ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet** (es sei denn, das KI-System wird im Rahmen einer persönlichen und nicht-beruflichen Tätigkeit verwendet).
  - AN in der Regel keine Betreiber:innen → „eigene Verantwortung“
- Einführer:innen, Händler:innen und Produkthersteller:innen (Sitz muss nicht in der EU sein)

# KI-Kompetenz gemäß Art 4 KI-VO – gilt für alle KI-Systeme

*„Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen **Maßnahmen**, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.“*

# Bedeutung des Art 4 für die Arbeitswelt

- Art 4 gibt vor, dass Arbeitgeber:innen Maßnahmen ergreifen müssen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass Arbeitnehmer:innen alles notwendige Wissen vermittelt wird
- KI-Kompetenz für Arbeitnehmer:innen bedeutet daher, dass ihnen von Arbeitgeber:innen alles notwendige Wissen vermittelt wurde, um fundierte Entscheidungen bei der Anwendung der KI-Systeme treffen zu können – abhängig vom jeweiligen Kontext ihres Tätigkeitsbereichs
- Zusammengefasst bedeutet KI-Kompetenz die Fähigkeit, KI-Anwendungen zu verstehen, anzuwenden, zu überwachen und kritisch zu reflektieren – also den breiten Kontext, in dem KI funktioniert, kritisch zu bewerten und zu verstehen
- → Art 4 verankert demnach eine gesetzliche Schulungspflicht

# Regelungsinhalt

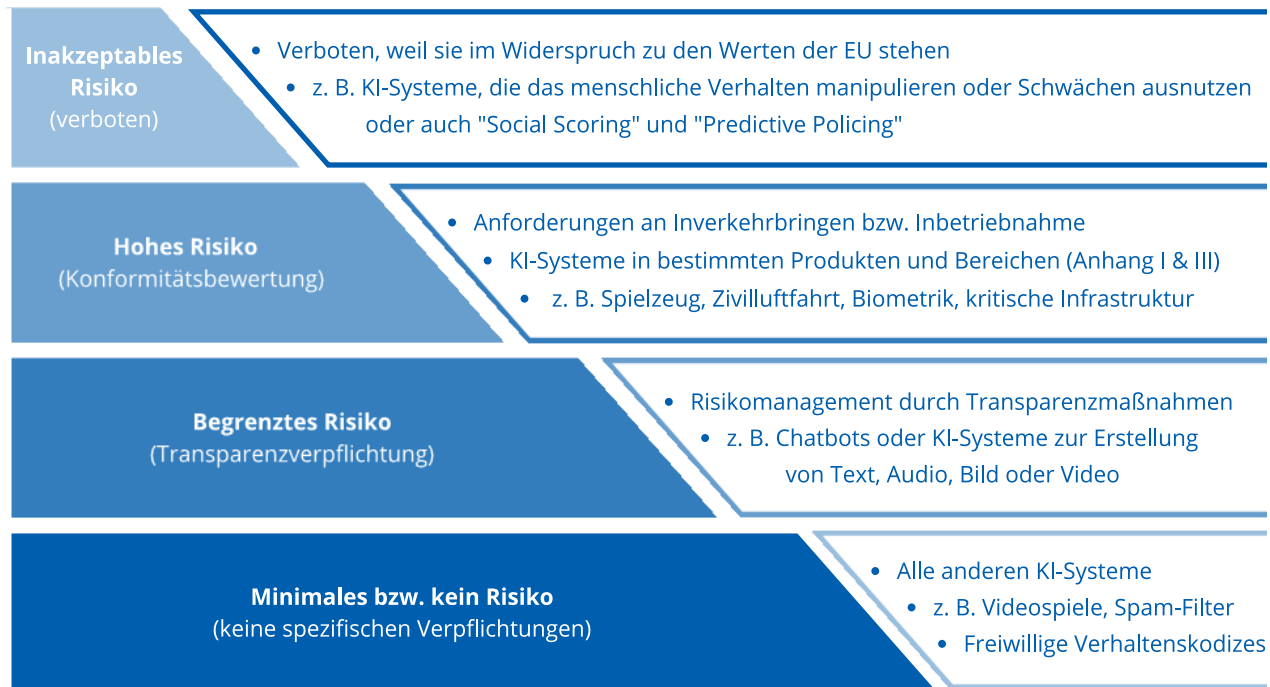
Diese umfassen etwa:

- Die **Verpflichtung zu KI-Kompetenz** für alle Anbieter und Betreiber von KI-Systemen (Artikel 4 AI Act)
- Das **Verbot bestimmter Praktiken** (Artikel 5 AI Act)
- Bestimmungen für die Bereitstellung von **KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck** (Artikel 53 AI Act) und für KI-Modelle mit systemischem Risiko (Artikel 51 AI Act)
- Die **Festlegung von Transparenzmaßnahmen** für bestimmte KI-Systeme (Artikel 50 AI Act)
- Die **Definition von Hochrisiko-Anwendungsbereichen**, in welchen besondere Vorkehrungen für den Einsatz von KI-Systemen getroffen werden müssen (Artikel 6 AI Act)

# Risikobasierter Ansatz

## AI Act: Risikostufen für KI-Systeme

Nicht alle KI-Systeme fallen in den regulierten Bereich - je höher das Risiko, desto strikter die Regeln



# Betreiber:innen von Hochrisiko KI Systemen

- Betreiber:innen = Unternehmen, welche die KI-Systeme verwenden
- Müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie die Systeme gemäß der Betriebsanleitung verwenden
- Müssen gewährleisten, dass die zur **Ausübung der menschlichen Aufsicht** bestellten Person die hierfür erforderliche Kompetenz, Ausbildung und Befugnis haben und die notwendige Unterstützung verfügen
- Müssen Betrieb des KI-Systems anhand der Betriebsanleitung überwachen und haben Meldepflichten, falls System Risiko darstellt
- KI-Kompetenz im Unternehmen aufbauen

# Anbieter:innen von Hochrisiko KI Systemen

- Anbieter:innen = Unternehmen, die ein KI-System selbst entwickeln oder entwickeln lassen und es unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in den Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen → Rollenwechsel von reiner Betreiberin zu Anbieterin schnell möglich
- Risikomanagementsystem
- Aufbau von KI-Kompetenz im Unternehmen
- Sicherstellung einer hohen Qualität bei Trainings-, Validierungs- und Testdatensätze
- Erstellung technischer Dokumentationen und Aufzeichnungen (schon vor Inbetriebnahme)
- Erfüllung der **Transparenzpflichten** und der Bereitstellung von Informationen für Betreibern
- Einhaltung eines angemessenen Maßes an Robustheit, Sicherheit und Genauigkeit

# Anbieter:innen von Hochrisiko KI Systemen

- Einrichtung eines **Qualitätsmanagementsystems**
- Erstellung und Bereithalten einer **EU-Konformitätserklärung**
- Erfüllung von **Kennzeichnungs- / Registrierungspflichten**
- Betriebsanleitung müssen (für Betreiber:innen) zur Verfügung gestellt werden
- Menschliche Aufsicht muss möglich sein (Art 14)
  - Bei Hochrisiko-KI-Systemen müssen natürliche Personen die menschliche Aufsicht übernehmen
  - Müssen dementsprechend ausgebildet werden
  - System muss so konzipiert und entwickelt sein, dass sie mit geeigneten Instrumenten einer Mensch-Maschine-Schnittstelle von natürlichen Personen wirksam beaufsichtigt werden können.
  - Sind durch personelle oder finanzielle Ressourcen auszustatten

# Sanktionen Art 99 - Höhe

- Bis zu 35 Mio. EUR oder 7 Prozent des gesamten weltweiten Vorjahresumsatzes (je nachdem, welcher Wert höher ist) bei Missachtung der verbotenen Praktiken;
- Bis zu 15 Mio. EUR oder 3 Prozent des gesamten weltweiten Vorjahresumsatzes (je nachdem, welcher Wert höher ist) bei Verstößen gegen Verpflichtungen, welche Konformitätsbewertungsstellen und die jeweiligen Akteure einzuhalten haben;
- Bis zu 7,5 Mio. EUR oder 1 Prozent des gesamten weltweiten Vorjahresumsatzes (je nachdem, welcher Wert höher ist) bei Bereitstellung falscher, unvollständiger oder irreführender Angaben an Konformitätsbewertungsstellen oder zuständige nationale Behörden auf deren Auskunftersuchen.

# "Es rettet uns kein höh'eres Wesen"

- Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung
- Kontrolle der Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes
- In Zukunft: Kontrolle der Compliance mit der KI- Verordnung
  
- Aus unserer eigenen Geschichte lernen
- Verstehen, um zu gestalten
- Erweitertes Fortbildungsangebot zu Digitalisierung, Robotik und Künstliche Intelligenz
- Ausbau der Technikberatung für Gewerkschaften und Betriebsräte

# Vielen Dank für das Interesse!

Sebastian Klocker  
Stabstelle Digitalisierung und Technik

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Johann-Böhm-Platz 1,  
A-1020 Wien

Mob. +43 664 8303823

sebastian.klocker@oegb.at

