

# Arbeitsrechtliche Aspekte der Nutzung generativer KI im Betrieb



## 2. Fachtagung Automatisierung der Arbeit

10. März 2025

**Univ.-Prof. Dr. Susanne Auer-Mayer**

Institut für Österreichisches und Europäisches  
Arbeitsrecht und Sozialrecht



## **1. Einführung**

## **2. KI-Nutzung im Interesse der AG**

1. Diskriminierungsschutz
2. Mitwirkungsrechte des Betriebsrates

## **3. Eigeninitiative KI-Nutzung durch die AN**

1. Regelung im Betrieb
2. Keine Regelung im Betrieb

## **4. Fazit und Ausblick**

# 1. Einführung



# 1. Einführung (1)

## Zahlreiche Einsatzmöglichkeiten generativer KI im Betrieb

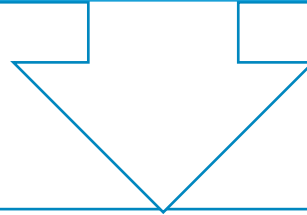
- Erstellung von Stellenanzeigen, Stellenbeschreibungen
- Aufbereitung von Bewerbungen
- Zusammenfassung und Analyse von Texten
- Formulierung von Zusagen, Absagen, Kündigungen
- Verfassung von Dienstzeugnissen
- Recherche, sonstige Text- und Bildgenerierung
- Unterstützung bei Analyse- und Kontrolle

# 1. Einführung (2)

**Österreichisches Arbeitsrecht** kennt „Algorithmus“ oder „Künstliche Intelligenz“ **nicht**

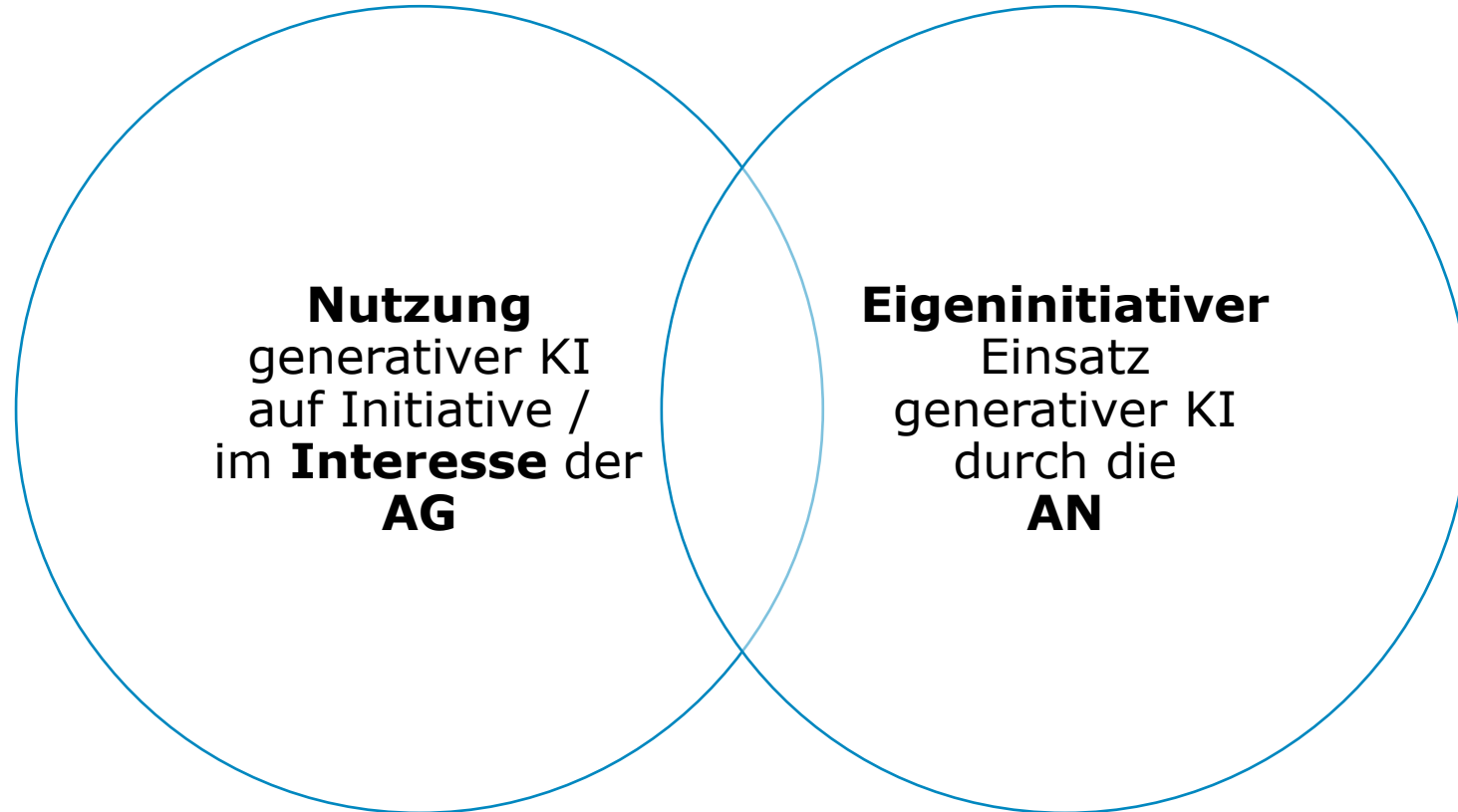
Geltung allgemeiner  
Vorgaben

zB Arbeitszeit-, Persönlichkeits- und  
Beendigungsschutz, technischer AN-Schutz etc



**„Erfassung“ generativer KI durch  
geltendes Arbeitsrecht?**

# 1. Einführung (3)



## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG



### 1. Diskriminierungsschutz

- Grundsätzliches
- KI-Problematik
- Rechtsfolgen

### 2. Mitwirkungsrechte des Betriebsrates

- Grundsätzliches
- Betriebsvereinbarung
- Rechtsfolgen

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 1. Diskriminierungsschutz: Grundsätzliches

#### **Antidiskriminierungsrecht verbietet Diskriminierungen in Arbeitswelt aufgrund geschützter Merkmale**

→ Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung (GIBG, BEinstG)

##### Unmittelbare Diskriminierung:

- Person erfährt auf Grund geschützten Merkmals
- in vergleichbarer Situation
- weniger günstige Behandlung als andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§§ 5 Abs 1, 19 Abs 1 GIBG, § 7c Abs 1 BEinstG)
- Zulässigkeit nur bei Vorliegen ausdrücklichen Ausnahmetatbestandes

##### Mittelbare Diskriminierung:

- dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren,
- die Personen mit geschütztem Merkmal besonders benachteiligen können,
- es sei denn, durch rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich (§§ 5 Abs 2, 19 Abs 2 GIBG, § 7c Abs 2, Abs 4 bis 7 BEinstG)



## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 1. Diskriminierungsschutz: KI-Problematik (1)

- Vermeintliche „**Objektivierung**“ der Entscheidungsfindung

**Problem 1:** Abhängigkeit von Datenbasis & Zielvariablen (→ Prompting)

- ZB Stellenanzeige auf Basis von Prompt nur an junge Männer adressiert, Beurteilung anhand diskriminierender Bewertungskriterien oder „Ratings“

**Problem 2:** Korrelation statt Kausalität

- ZB Abstellen auf „Erfolge“ in der Vergangenheit
- Problem „Proxies“ & „Halluzinieren“

**Problem 3:** „Objektive“ Kriterien uU ebenfalls diskriminierend

- ZB Leistungseinschränkungen, Geschwindigkeit, Fehlzeiten

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 1. Diskriminierungsschutz: KI-Problematik (2)

#### Auswirkungen „ungewollter“ Diskriminierungs- mechanismen?

- KI-System Verwender **zuzurechnen**
- Diskriminierung **folgenorientiert** zu beurteilen  
→ Diskriminierungsabsicht / Verschulden **unerheblich**
- **Mitursächlichkeit** diskriminierungsgeschützten Merkmale ausreichend

#### Rechtfertigung bestehender Diskriminierung?

- **„Technischer Mechanismus“** per se keine Rechtfertigung
- **Verhältnismäßigkeitsprüfung**
  - Eignung, Erforderlichkeit, Angemessenheit
  - **Keine** Rechtfertigung bei bloßer **(Schein-) Korrelation**

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 1. Diskriminierungsschutz: Rechtsfolgen

#### Rechtlich relevante Diskriminierung möglich

**Verschuldensunabhängiger**  
Anspruch auf materiellen und  
immateriellen **Schadenersatz**

**Anfechtung** der  
Beendigung/Herstellung des  
**diskriminierungsfreien Zustandes**

Nicht: Einstellung &  
beruflicher Aufstieg

#### Glaubhaftmachung der Diskriminierung

**Problem:** „Entscheidungsfindung“ häufig (auch „nach innen“!)  
**nicht transparent**

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 2. Mitwirkungsrechte: Grundsätzliches

#### Mitwirkungsbefugnisse unterschiedlicher Intensität (§§ 89 ff ArbVG)

Besonders relevant: **Mitentscheidung durch Abschluss von Betriebsvereinbarungen (BV)**

§§ 96, 96a ArbVG: Zulässigkeit setzt  
**Abschluss von BV** voraus  
→ Zustimmung des BR

§ 97 ArbVG: erzwingbare  
(Z 1 – Z 6a) & fakultative  
BV (Z 7 – Z 27)

§ 96 ArbVG: keine  
Rechtskontrolle

§ 96a ArbVG:  
ersatzweise Zustimmung  
durch Schlichtungsstelle

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 2. Mitwirkungsrechte: Betriebsvereinbarung (1)

#### Personalfragebögen (§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG)

- „sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind“
  - ➔ „qualifizierte Personalfragebögen“
- „Personalfragebogen“ **weit** zu verstehen
- hA: auch Fragebögen im **Bewerbungsverfahren**

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 2. Mitwirkungsrechte: Betriebsvereinbarung (2)

#### Kontrollmaßnahmen (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)

- OGH: **Kontrolleignung** ausreichend (OGH 9 ObA 120/19s)
- OGH: „**Berühren der Menschenwürde**“ erfordert Interessenabwägung (OGH 9 ObA 109/06d; 9 ObA 23/15w ua)
  - **Keine** Mitbestimmung bei überwiegenden betrieblichen Interessen
  - (strenge) **Verhältnismäßigkeitsprüfung**
- **Kontrolle *durch* GenKI-Nutzung** oder ***der* GenKI-Nutzung?**
- **Datenzugriff durch AG?**

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 2. Mitwirkungsrechte: Betriebsvereinbarung (3)

#### **Personaldatensysteme (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)**

- Systeme zur **automationsunterstützten** Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung **personenbezogener Daten der AN**
  - Nur Systeme, die „über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen“
  - Zustimmung nicht erforderlich, soweit tatsächliche oder vorgesehene Verwendung nicht über Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen hinausgeht
  - Problem: GenKI vielseitig einsetzbar
- **Verarbeitung *durch* GenKI-Nutzung oder *der* GenKI-Nutzung**
- **AG zurechenbares Personaldatensystem?**

## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 2. Mitwirkungsrechte: Betriebsvereinbarung (3)

Pers

#### **AN-Accounts zur Vermeidung der Mitbestimmung?**

(vgl ArbG Hamburg 16.1.2024, 24 BVGa 1/24, zu § 87 Z 6 dBetrVG)

- Pro
- Verarbeitung d. GenK... oder **der GenKI-Nutzung**
- AG zurechenb. Personaldate... System?



## 2. KI-Nutzung im Interesse der AG

### 2. Mitwirkungsrechte: Rechtsfolgen

#### Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche

- „Besonderes Feststellungsverfahren“ (§ 54 ASGG)
- Beachte zudem **Informationsrechte**
  - § 91 Abs 2 ArbVG: Mitteilung, welche „Arten“ von AN-Daten automations-unterstützt aufgezeichnet und welche „Verarbeitungen und Übermittlungen“ vorgesehen werden & Ermöglichung der „Überprüfung der Grundlagen“
  - Art 26 Abs 7 KI-VO, Art 9 Abs 4 Plattformarbeits-RL: Information vor Verwendung von Hochrisiko-KI-Systemen / automatisierten Beobachtungs- oder Entscheidungssystemen

#### Problem: Transparenz & Know-how

# 3. Eigeninitiative KI-Nutzung durch die AN

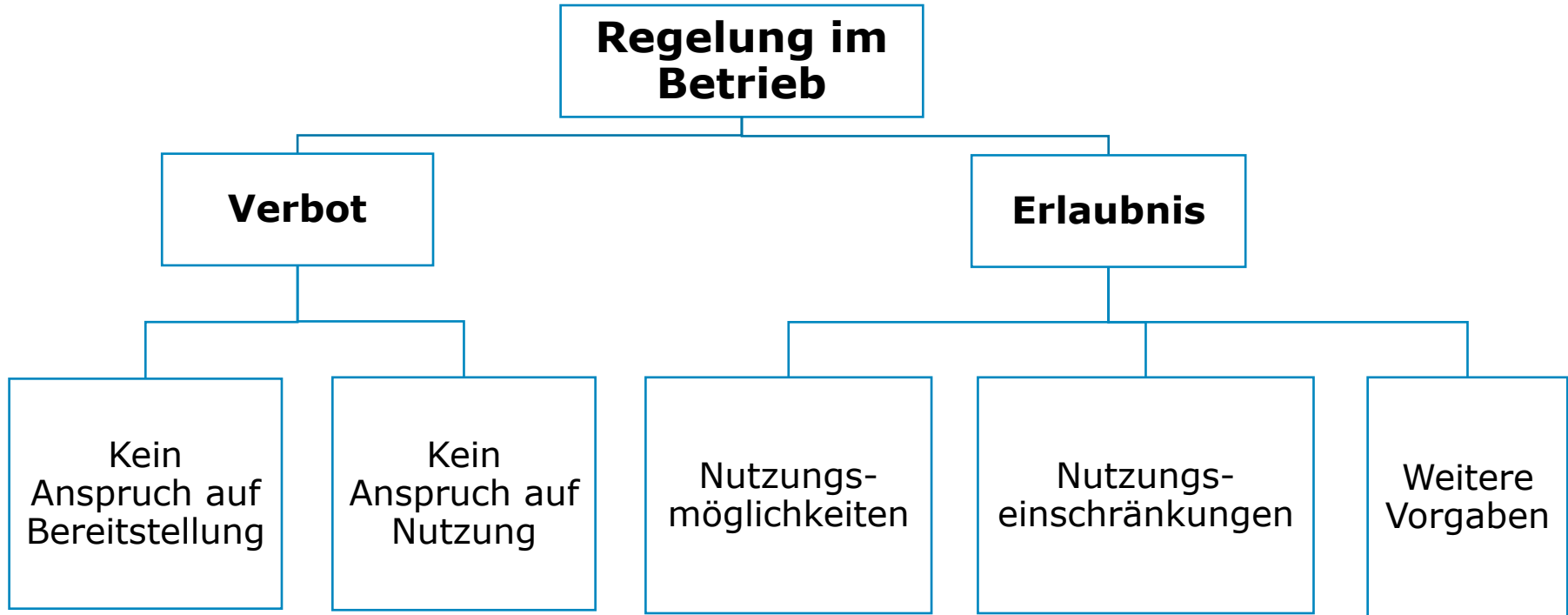


**1. Regelung im Betrieb**

**2. Keine Regelung im Betrieb**

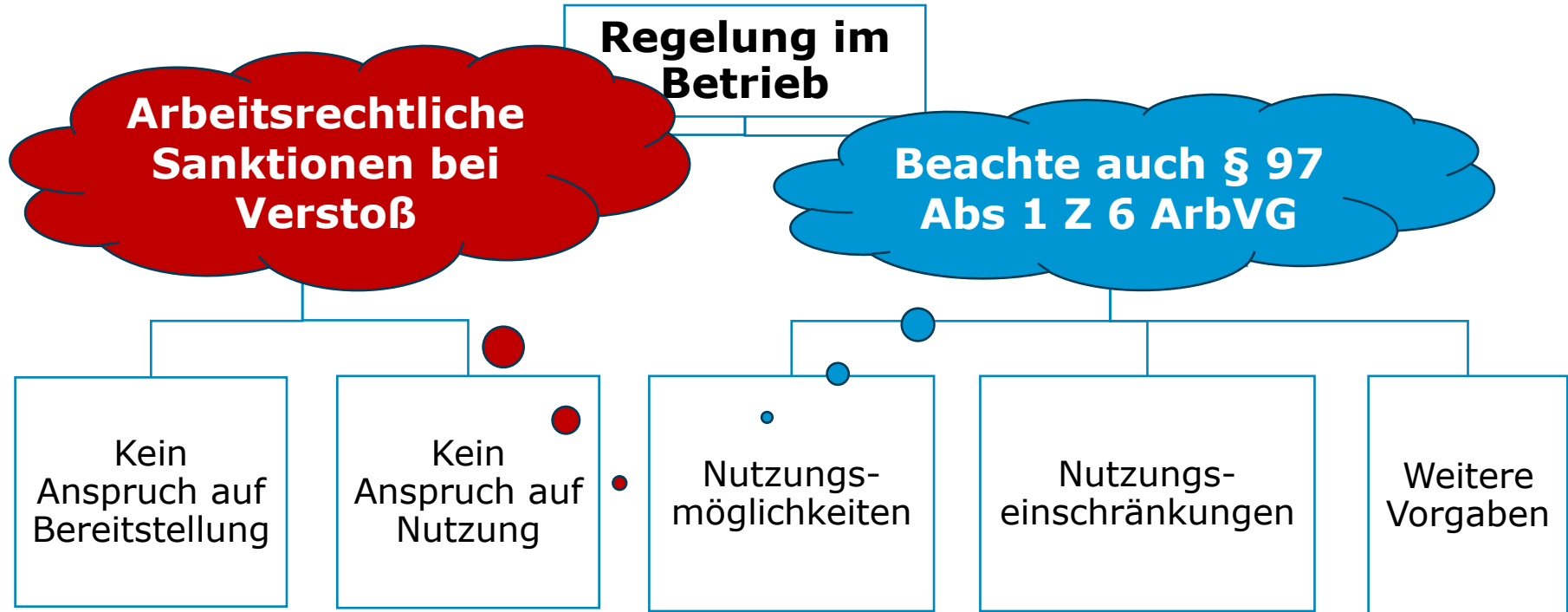
# 3. Eigeninitiative KI-Nutzung durch AN

## 1. Regelung im Betrieb



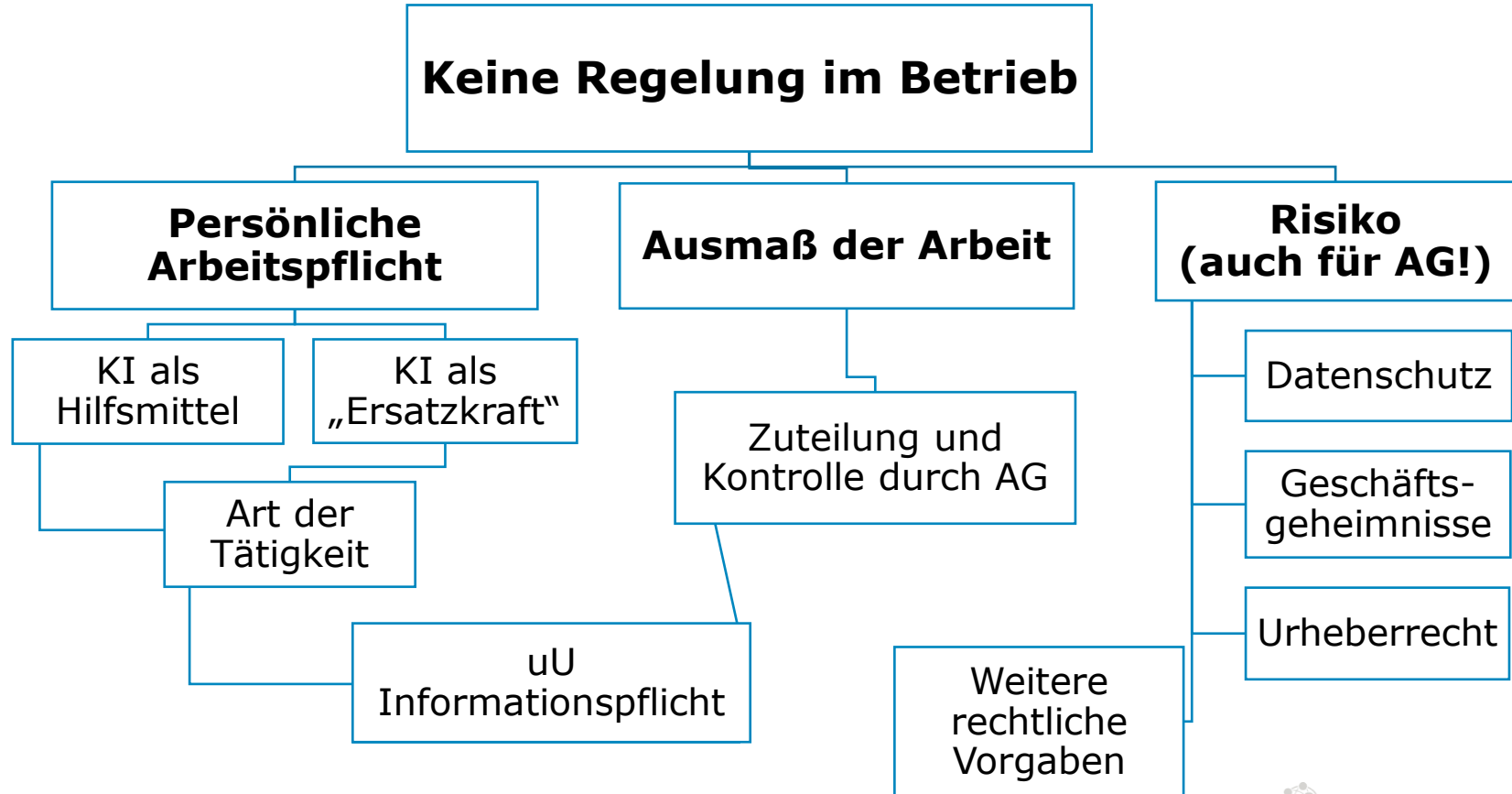
# 3. Eigeninitiative KI-Nutzung durch AN

## 1. Regelung im Betrieb



# 3. Eigeninitiative KI-Nutzung durch AN

## 2. Keine Regelung im Betrieb



# 4. Fazit und Ausblick



# 4. Fazit und Ausblick

## Nutzung von KI (nicht nur) arbeitsrechtlich komplex

- Chancen, aber auch Risiken

## „Kopf in den Sand“ schlechteste Lösung

- **Transparente Information** & Förderung der **KI-Kompetenz** der AN (→ KI-VO, Plattformarbeits-RL)
- Festlegung konkreter **Nutzungsregelungen**
- Einbindung des **Betriebsrates**

**KI zum Nutzen der Beschäftigten & des Betriebes**



**Univ.-Prof. Dr. Susanne Auer-Mayer**

VIENNA UNIVERSITY OF  
ECONOMICS AND BUSINESS

Institut für Österreichisches und  
Europäisches Arbeitsrecht und  
Sozialrecht

Welthandelsplatz 1

1020 Wien

+43 1 31336-6483

[susanne.auer-mayer@wu.ac.at](mailto:susanne.auer-mayer@wu.ac.at)