

Mitwirkung der Belegschaft bei der Einführung von KI-Systemen



Univ.-Ass. Conrad Greiner, LL.M. (WU)



- ArbVG kennt Begriff „Künstliche Intelligenz“ **nicht**
- Daher: Anwendung des Gesetzes auf KI **unter entsprechender Auslegung** erforderlich
 - Ziel des ArbG, bestimmte Prozesse – insb manuelle Tätigkeit – zu automatisieren (**Automatisierungsmaßnahme**)
- Ausgehend von diesem Verständnis viele Mitbestimmungsrechte einschlägig (zB §§ 89, 91, 96, 96a, 108, 109 ArbVG)
 - **Eingrenzung auf ausgewählte Aspekte:**
 - Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung
 - Informationsrechte des BR

- **§§ 96 und 96a ArbVG** in Lehre besonders thematisiert
- **Kernaussage:** Keine allgemeingültige Beurteilung möglich; Ausgestaltung im Einzelfall ausschlaggebend
- Im Folgenden: Frage nach Betriebsvereinbarung unter **„umgekehrten Vorzeichen“**
 - Einsatz automationsunterstützter (KI-)Systeme auch **ohne** Zustimmung des Betriebsrats möglich?
- Auch hier grundsätzliche Auseinandersetzung mit §§ 96 und 96a ArbVG erforderlich

§ 96a ArbVG:

„(1) 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;

[...]

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs. 1 kann durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden. [...].“

- Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen als Ausnahme?
 - Genaue Reichweite der Ausnahme unklar, insb bei Verpflichtungen aus BV und AV (siehe auch Skepsis des ArbVG-Gesetzgebers; AB 1062 BlgNR 16. GP 2)
 - Ausnahme eher großzügig oder eher einschränkend auszulegen?
 - **Unterschiedliche Lehrmeinungen** (eher einschränkend: zB *Felten/Preiss*, ArbVR III, § 96a; *Teichmann*, DRdA 1987, 227; eher großzügig: *Wolf/Potz/Krömer*, ZAS 2022/22; *Resch*, FS Neumayr, 2655)
 - Soweit ersichtlich, keine Rechtsprechung vorhanden
 - Bessere Argumente sprechen für **größzügigere Auslegung**; auch **konkretisierbare** Verpflichtungen ausreichend
 - ZB **Urlaubsfürsorgepflicht**: ArbG muss rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf Urlaubsverbrauch hinwirken (vgl nur §§ 5b und 27h VBG; §§ 45 und 69 BDG)

- Einsatz von automationsunterstützten (KI-)Systemen zur **(teil)automatisierten Urlaubsgewährung** als möglicher Fall mitbestimmungsfreier Personaldatensysteme?
 - ArbG und ArbN haben im Allgemeinen Interesse an gerechter Urlaubsgewährung
 - Siehe nur **§ 97 Abs 1 Z 10 ArbVG**: „Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes“ („gerechte“ Urlaubsordnung)
 - **Möglicher Regelungsinhalt**: Urlaubsgewährung nach bestimmten Kriterien, zB schulpflichtige Kinder, bevorstehende Urlaubsverjähung und/oder Höchstquote gleichzeitig urlaubender ArbN pro Abteilung (vgl 9 ObA 103/88: **allgemeine Richtlinien**)
 - **ABER**: Mitbestimmungspflichtiges Kontrollsystem iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG?
 - § 96 ArbVG geht vor (vgl § 96a Abs 3 ArbVG)

- **Kontrollsystem, ...**
 - Kontrolle = Feststellung Ist-Zustand und Vergleich mit Soll-Zustand (vgl 9 ObA 109/06d)
 - Systeme, die **subjektiv Kontrolle bezwecken**, jedenfalls Kontrollsystem
 - Auch Systeme, die **bloß objektiv zur Kontrolle geeignet** sind
 - Objektive Kontrolleignung setzt aber Feststellung Ist-Zustand voraus
 - Systeme, die selbst keine Daten ermitteln, sind objektiv zur Kontrolle ungeeignet
- **... welches „die Menschenwürde berührt“**
 - „Berühren der Menschenwürde“ nach Rechtsprechung von Interessenabwägung abhängig (9 ObA 60/22x mwN)
 - Bei automatisierter Urlaubsgewährung wohl ausgeschlossen

Zwischenergebnis:

Einführung von (KI-)Systemen auch **ohne** Zustimmung des Betriebsrats möglich, zB Systeme zur (teil)automatisierten Urlaubsgewährung nach in einer Urlaubsordnung festgelegten Kriterien

- **Aufeinandertreffen gegenläufiger Interessen:**
Informationsinteresse BR vs. Geheimhaltungsinteresse ArbG
(allenfalls: Dritter, zB Softwarehersteller)
- **Ausgleich** durch ausdifferenziertes und abgestuftes System im ArbVG
- Gesetz räumt BR zwar weitgehende Informationsrechte ein, aber nur so weit wie **zwingend notwendig** und **für ArbG zumutbar**
 - So auch die **Rechtsprechung** (vgl 9 ObA 3/03m; 9 ObA 135/09g; 9 ObA 115/17b; 9 ObA 9/19t)
- Besonders einschlägig: §§ **91 und 89 ArbVG**

§ 91 ArbVG:

„[...]

(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.

[...].“

§ 89 ArbVG:

„Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;

[...].“

- Offenlegung Funktionsweise des KI-Systems **denkbar**
- **ABER:** BR muss **substantiiert** darlegen, warum genau diese Information zwingend notwendig ist (**Konkretisierungs- und Darlegungspflicht**; vgl auch 9 ObA 135/09g)
- Gelingt dies, kein Einwand durch ArbG, dass Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen droht (vgl § 115 Abs 4 ArbVG)
- Sind Informationen bei einem Dritten, muss ArbG sich im Rahmen des Zumutbaren um Beschaffung bemühen (9 ObA 135/09g; VwGH 424/60)

- Bestimmte (KI-)Systeme können auch **ohne** Zustimmung des BR eingesetzt werden; maßgebliche Kriterien:
 - Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen (§ 96a ArbVG)
 - Überwiegen der ArbG-Interessen (§ 96 ArbVG)
- Der BR kann die Offenlegung des KI-Systems erreichen, wenn er **substantiiert** darlegen kann, warum genau diese Information zwingend notwendig ist, um seine Interessenvertretungsaufgabe zu erfüllen.