

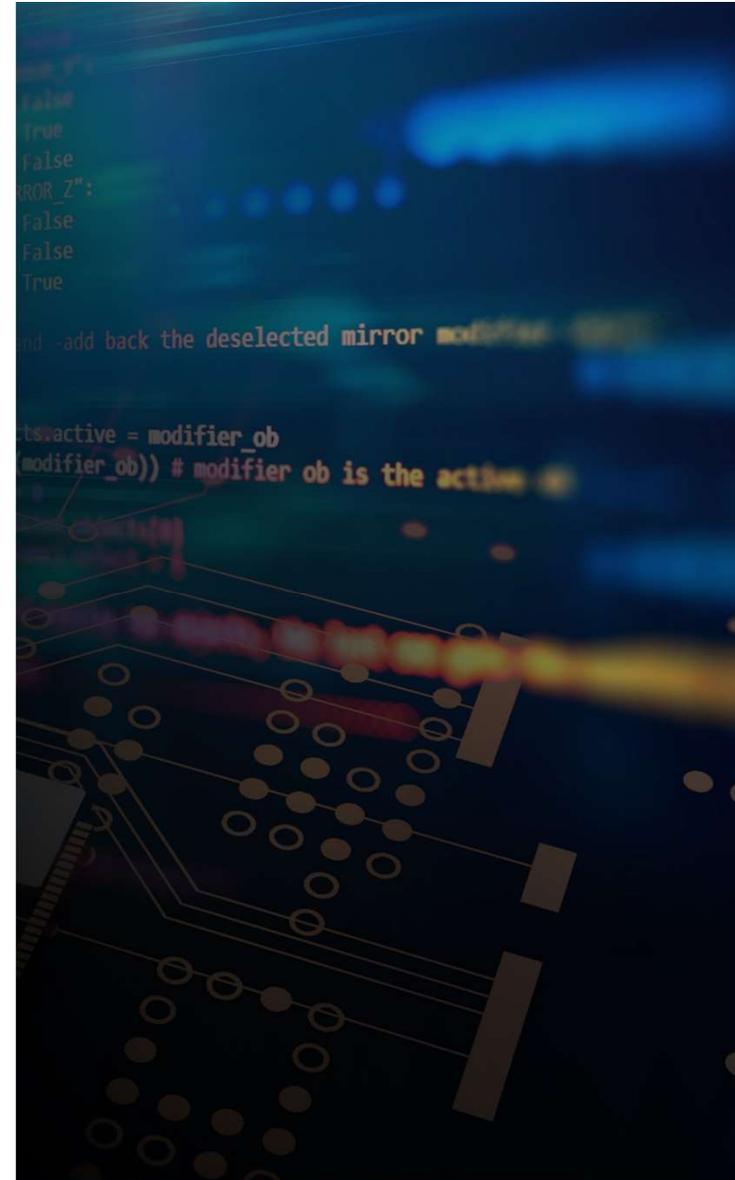
**Baker
McKenzie.**

Arbeitsrechtliche Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz

Dr. Philipp Maier | Silvia Samek LL.M. | 18. September 2024

Agenda

- 01** Einsatzbereiche Künstlicher Intelligenz
- 02** Gesetzliche Grundlagen
- 03** Risiken beim Einsatz Künstlicher Intelligenz
- 04** KI Policy
- 05** Ausgewählte Praxisfälle



01 Einsatzbereiche Künstlicher Intelligenz



KI-Anwendungen im Arbeitsverhältnis

- Automatisierung von (Routine-) Aufgaben
 - Terminplanung
 - Transkripte und Zusammenfassungen
 - Übersetzungen
 - Dienstplanerstellung
- KI-Textvorschläge für E-Mails, Präsentationen usw.
- KI-basierte Performance Reviews
- Ermittlung individueller Weiterentwicklungsmöglichkeiten durch KI-Analysen





KI im Recruiting (I)

- KI analysiert große Datenmengen
- Einsatz von KI-Tools in allen Phasen des Bewerbungsverfahrens
 - Erstellung von Stellenanzeigen anhand einzelner Stichworte
 - Formulierung von Interviewfragen
 - Robot Recruiting
 - Chatbots führen erste Bewerbungsgespräche
 - Abfragen von Grunddaten (z.B. Fach- und Sprachkenntnisse, Ausbildungen)
 - Automatisierte Terminvereinbarung
- KI-Analyse von Videointerviews auf
 - visuelle und verbale Hinweise,
 - Wortwahl,
 - Mimik und Körpersprache



KI im Recruiting (II)

- Screening von Lebensläufen und Identifizierung geeigneter Bewerber
- Zusammenfassung öffentlich zugänglicher Informationen von Bewerbern (z.B. Social-Media-Accounts)
- Erstellung von (Persönlichkeits-)Profilen der Bewerber
- Vorauswahl durch Predictive Analytics
- Zukunftsprognosen
 - KI stellt Prognosen über die Eignung des Bewerbers und mögliche Risiken (z.B. Kündigung) auf



KI bei Personalplanung und -entwicklung

- Effizienzsteigerung
 - Mitarbeiter können durch automatisierte Prozesse effizienter arbeiten
- Bedarfsplanung und Potenzialsteuerung
 - Benchmarking
 - Entwicklung von Führungskräften
 - Analyse von Mitarbeiterdaten zur Ermittlung der persönlichen Stärken und Schwächen
- Mitarbeiterbindung/Retention
 - Individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten und personalisierte Lernprogramme
 - Frühzeitige Erkennung unerwünschter Entwicklungen



Mitarbeiterkontrolle durch KI

- Arbeitgeber kann die Leistung der Mitarbeiter durch automatisierte Sammlung und Auswertung von Daten überwachen
- Leistungs- bzw. Produktivitätskontrolle
 - Überwachung kann bei Arbeitnehmern zu einer Steigerung der Produktivität und Disziplin führen
 - Gefahr, dass zu viel Kontrolle das Gegenteil bewirkt
- Woher nimmt KI die erforderlichen Daten?
 - Kontrolle der Computeraktivitäten durch Keylogger-Software
 - Ermittlung von Nutzungszeiten
 - Anwesenheitskontrolle durch Statusüberwachung
 - Beobachtung durch Web-Cams, Zutrittssysteme in Gebäude und Räume (z.B. Zugangschips)
 - Analyse der erledigten Aufgaben/beantworteten E-Mails, Automatisiertes Scannen von E-Mails nach gewissen Schlüsselwörtern
 - Analyse des Kommunikationsverhaltens

02 Gesetzliche Grundlagen



Derzeitige Gesetzeslage

- In Österreich bestehen noch keine KI-spezifischen Arbeitsrechtsvorschriften
- Rechtsfreier Raum?
 - Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
 - Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)
 - Datenschutzgesetz (DSG) und EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)





Ausblick – Bestrebungen auf EU-Ebene

- KI-Verordnung („AI Act“) (VO-2024/1689)
 - Ziel: Klare Regeln für **Umgang mit KI-Systemen**, um Diskriminierung, Überwachung und andere schädliche Auswirkungen zu vermeiden
 - Mit 1.8.2024 in Kraft getreten und ab 2.2.2025 stufenweise anwendbar (ab 2. August 2026 im zu Gänze anwendbar)

AI Act (I)

- Festlegung von Verpflichtungen für KI-Systeme, abhängig von Risiken und Auswirkungen
 - **Verbotene KI-Praktiken:** verstoßen gegen EU-Werte und Grundrechte; z.B. Social Scoring, Emotionserkennung am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen
 - **KI-Systeme mit Transparenzrisiko:** unterliegen spezifischen Transparenzverpflichtungen; KI-generierte/manipulierte Texte, Bilder, Videos müssen als solche erkennbar sein (z.B. Chatbots; DeepFakes)
 - KI-Systeme **mit minimalen oder keinen Risiken:** fallen nicht in Anwendungsbereich der Verordnung; z.B. Spamfilter





AI Act (II)

- **Hochrisiko-KI-Systeme:** können sich nachteilig auf Arbeitnehmer auswirken, wie
 - (a) KI-Systeme, die für die **Einstellung oder Auswahl von Arbeitnehmern** verwendet werden sollen, insbesondere zur
 - Schaltung gezielter Stellenanzeigen, und
 - Bewertung von Bewerbern.
 - (b) KI-Systeme, die
 - sich auf die **Bedingungen von Arbeitsverhältnissen** oder die Förderung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen auswirken, oder
 - die Leistung und das Verhalten Arbeitnehmern **überwachen und bewerten.**
- Volle Anwendung des AI Act grundsätzlich 24 Monate nach Inkrafttreten, für einige Vorschriften ist abweichender Zeitpunkt vorgesehen (z.B. **Verbot von KI-Praktiken bereits nach 6 Monaten, Verpflichtungen für Hochrisikosysteme 36 Monate nach Inkrafttreten.**



AI Act (III)

- Großteil der Pflichten treffen **Anbieter** von KI-Systemen
- Es gibt auch **Pflichten** für die **Nutzer** von **Hochrisiko-KI-Systemen** (z.B. Arbeitgeber):
 - **Risikoanalyse vor** Einsatz des KI-Systems
 - Verwendung entsprechend der Gebrauchsanweisung Werbung, Verkaufsmaterial, etc und Überwachung der Verwendung - **Zweckbestimmung**
 - Beaufsichtigung des KI-Systems durch **natürliche Personen**
 - **Dokumentationspflichten**, z.B. Aufbewahrung von Protokollen
 - **Information an Arbeitnehmervertreter und betroffene Arbeitnehmer**, dass sie Gegenstand des Einsatzes des Hochrisiko-KI-Systems sein werden
 - Erstellung von **Regelungen** (z.B. „Policies“) für den Umgang mit KI-Systemen



AI Act (IV)

- **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber**
 - Analyse, unter welche **Risikogruppe** des AI Acts fallen (z.B. ob KI-Systeme verbotene Praktiken nach dem AI Act ermöglichen)
 - **Bestimmung der Verpflichtungen** nach dem AI Act abhängig von der Risikoklassifizierung im AI Act
 - Festlegung von **Prozessen und eines internen Kontrollsystems**, das die Einhaltung der Verpflichtungen des AI Acts garantieren
 - **Schulung von Mitarbeitern**, die KI-Systeme einsetzen und jene die den Einsatz überwachen
 - Analyse, ob die genannten **Informationspflichten** bestehen

AI Act (V)

- Bei Verstoß gegen die Vorschriften des AI Acts drohen folgende Strafen:
 - KI-Verordnung sieht derzeit ein dreistufiges Sanktionskonzept vor, je nach Schwere des Verstoßes
 - 35 Millionen Euro oder 7 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes bei Einsatz verbotener KI-Systeme
 - 15 Millionen Euro oder 3 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes bei sonstigen Verstößen gegen Verpflichtungen aus dem AI Act
 - 7,5 Millionen Euro oder 1,5 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes bei falschen, unvollständigen oder irreführenden Angaben gegenüber zuständigen Behörden



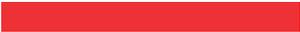
03 Risiken beim Einsatz Künstlicher Intelligenz





Diskriminierung

- Gefahr der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen, personenbez. MA-Daten (oft unbewusst)
- Bias - *Beispiel Amazon: Basierend auf den Trainingsdaten hat die Amazon-KI Frauen schlechter bewertet und Männer als Kandidaten bevorzugt*
- Diskriminierungsverbot nach dem GIBG und BEinstG
 - Merkmale: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung
 - Gilt für sämtliche Phasen des Arbeitsverhältnisses: beginnend mit Begründung (Recruiting) über die Durchführung des Arbeitsverhältnisses (Entgeltfestsetzung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Beförderung) bis zur Beendigung
 - Haftung des Arbeitgebers auch für Ungleichbehandlungen, die auf KI-Ergebnisse zurückzuführen sind
 - Rechtsfolgen: Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (§ 12 GIBG, §§ 7e ff BEinstG)



Mitwirkung des Betriebsrats bei KI

- Auskunfts- / Informationsrecht nach § 91 ArbVG
 - In Bezug auf KI-System: **Pro-aktive Information vor erstmaliger Nutzung eines KI-Systems** (welche Datenkategorie verwendet wird, welche Software angewandt wird, etwaige Möglichkeiten zur Verknüpfung von Daten, etc)
- Anhörungs- und Beratungsrecht nach § 92a ArbVG
 - Verpflichtung des Arbeitgebers den Betriebsrat bei **Einführung von KI-Systemen** in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Belegschaft **anzuhören und mit ihm darüber zu beraten**

KI und Betriebsvereinbarung (I)



Kontrollmaßnahme und technische Systeme zur Kontrolle, die die Menschenwürde berühren (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)

- Notwendige Mitbestimmung mit Vetorecht: keine Durchführung ohne Betriebsvereinbarung (besteht kein Betriebsrat, ist zwingend eine Einzelvereinbarung nach § 10 AVRAG abzuschließen)
- Objektive Eignung zur Kontrolle; subjektiver Vorsatz zur Kontrolle nicht ausschlaggebend
- Generelle Maßnahmen, auf Dauer angelegt
 - darf Berühren, aber nicht verletzen!
- z.B. **Anwesenheitskontrolle durch Statusüberwachung, Analyse der Produktivität (z.B. durch Kontrolle der Tastaturanschläge), automatisches Scannen von E-Mails nach gewissen Schlüsselwörtern, mobile Ortungssysteme**

KI und Betriebsvereinbarung (II)



Personaldatensysteme (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)

- Notwendige Mitbestimmung mit Zwangsschlichtung: keine Durchführung ohne Betriebsvereinbarung, aber Möglichkeit zur Anrufung der Schlichtungsstelle
- System zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen
- keine Mitbestimmungspflicht:
 - Rechtliche Verpflichtung
 - Anonymisierte Daten
- **Beispiele: Recruiting- Tools, KI-automatisiertes Onboarding**

KI und Betriebsvereinbarung (III)



Personalbeurteilungssysteme (§ 96a Abs 1 Z 2 ArbVG)

- Notwendige Mitbestimmung mit Zwangsschlichtung
- Beispiele: KI-basiertes Talent Management, Performance Reviews durch KI

KI und Betriebsvereinbarung (IV)



Konsequenzen von Verstoß gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Klage auf Unterlassung der Verwendung und Beseitigung der Maßnahme
 - ggf. kombiniert mit einstweiliger Verfügung
 - Verhütung drohender Gewalt oder Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schadens
- Keine Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung
 - Geldstrafen bis zu EUR 20 Millionen oder 4% des weltweiten (Konzern-)Umsatzes
 - Beschwerde bei Datenschutzbehörde

Datenschutz (I)



Grundsätze der Datenverarbeitung (Art 5 DSGVO)

- **Rechtmäßigkeit:** Vorliegen eines Erlaubnistatbestandes gemäß Art 6 oder 9 DSGVO
- **Transparenz:** Verarbeitung muss für Betroffenen transparent sein und nach Treu und Glauben erfolgen
- **Zweckbindung:** Zweck muss eindeutig und legitim sein (z.B. Erstellung von Arbeitszeitplänen, Organisation von Abwesenheiten)
- **Datenminimierung:** Beschränkung auf das notwendige Maß
- **Speicherbegrenzung:** Speicherung nur so lange, wie für Erfüllung des Verarbeitungszwecks notwendig
- **Integrität und Vertraulichkeit:** Sicherheit der verarbeiteten Daten muss gewährleistet sein

Datenschutz (II)



Rechtmäßigkeit der Verarbeitung (Art 6 DSGVO)

- Verarbeitung personenbezogener Daten setzt Erlaubnistatbestand voraus, z.B.
 - **Einwilligung**: Im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis ist die notwendige Freiwilligkeit der Einwilligung als kritisch anzusehen; gilt auch für das Bewerbungsverfahren; Risiko, dass Einwilligung widerrufen wird
 - **Erfüllung eines Vertrages** oder **rechtlicher Verpflichtung** (z.B. HSchG, Erfüllung lohn- und sozialversicherungsrechtlicher Verpflichtungen)
 - **Wahrung der berechtigten Interessen**: Interessensabwägung erforderlich (z.B. bei Verletzung der arbeitsrechtlichen Verpflichtung durch Arbeitnehmer)
 - Verarbeitung von Daten, welche der **AN öffentlich gemacht hat**

Datenschutz (III)



Informationspflichten, Auskunfts- und Lösungsansprüche

- Informationspflichten (Art 13 und 14 DSGVO)
 - Verantwortliche müssen **Arbeitnehmer informieren**, welche Daten erhoben werden, wer verarbeitet, zu welchem Zweck wird verarbeitet, Datenkategorien, Dauer der Speicherung
 - Arbeitnehmer / Bewerber müssen über **automatisierte Entscheidungsfindung**, einschließlich Profiling, **informiert werden**
 - Arbeitnehmer haben auch beim Einsatz von KI-Systemen ein Recht auf **Auskunft** ob ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden (Art 15 DSGVO), **Berichtigung** ihrer Daten (Art 16 DSGVO) und **Löschung** ihrer Daten, wenn z.B. Verarbeitung nicht mehr notwendig (Art 17 DSGVO)

Datenschutz (IV)



Verbot der automatisierten Entscheidung (Art 22 DSGVO)

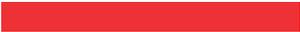
- Recht der Mitarbeiter, nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden
- Ausnahmen bestehen insb dann, wenn die Entscheidung
 - für Abschluss oder Erfüllung eines Vertrags **erforderlich** ist,
 - mit ausdrücklicher Einwilligung der Betroffenen erfolgt (im Arbeitsverhältnis wiederum Problem der Freiwilligkeit)

Datenschutz (V)



Verbot der automatisierten Entscheidung (Art 22 DSGVO)

- Ausnahme der Vertragserfüllung
 - zB; Trifft die KI im Online-Recruiting ihre Entscheidung nur aufgrund von Merkmalen, die **Mindestvoraussetzung** für die Arbeitsstelle sind, wird dieser Ausnahmetatbestand erfüllt sein
 - Voraussetzung: Entscheidung muss auch bei objektiver Betrachtung standhalten
 - Bei Entscheidung auf Grundlage von **Persönlichkeitstest** wird es an der Erforderlichkeit für den Vertragsabschluss fehlen



Datenschutz (VI)

- **Datenschutzfolgeabschätzung** iSd Art 35 DSGVO:
- Bei neuen Technologien, bei denen voraussichtlich ein **hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten von natürlichen Personen** besteht, vor allem
 - der systematischen Bewertung persönlicher Aspekte, wie zB Arbeitsleistung, Gesundheit, persönliche Interessen und Verhalten,
 - z.B. bei Profiling-Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
- Hängt von technischen Möglichkeiten des KI-Systems ab
- Datenschutzfolgeabschätzung ist von Unternehmen selbst durchzuführen
- Sollte bei Datenschutz-Folgenabschätzung ein solches **hohes Risiko festgestellt werden** und kann der Verantwortliche **keine Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos** treffen, hat er vor der Verarbeitung die **Datenschutzbehörde zu konsultieren**, diese erteilt dann Empfehlungen.
- Bei Missachtung: Strafe 10 Mio EUR oder 2% des letztjährigen weltweiten Jahresumsatzes



Datenschutzverstöße

Betroffene Personen können eine **Beschwerde bei der Datenschutzbehörde erheben, wenn sie der Ansicht sind, in ihren (Betroffenen-)Rechte verletzt** worden zu sein

- **Wie?** Onlineformular der Datenschutzbehörde, postalisch, per E-Mail
- Beschwerdeverfahren endet durch
 - formlose Einstellung
 - wenn Arbeitgeber Rechtsverletzung nachträglich beseitigt, z.B. indem er dem Antrag auf Löschung der personenbezogenen Daten entspricht, oder wenn Arbeitnehmer Beschwerde zurückzieht
 - Bescheid
 - bei berechtigter Beschwerde Auftrag an Arbeitgeber, dem Antrag zu entsprechen, oder
 - Feststellung der Rechtsverletzung – kann Schadenersatzansprüche und Strafen auslösen

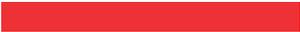


Verschwiegenheit

- Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht
 - Verletzung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, wenn Arbeitnehmer Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers oder Dritter in KI eingibt
 - Voraussetzung Verletzung Geheimnisschutz:
 - Output muss für den Nutzer wirtschaftlich verwertbar sein, wie zB Finanzberichte eines Unternehmens, IP (zB Dienstleistungen), Restrukturierungsvorhaben, Berichte zur Mitarbeiterzufriedenheit/fluktuation
- Geheimhaltungsmaßnahmen
 - Verbot von Eingabe von Geschäftsgeheimnissen in KI-Anwendungen im Arbeitsvertrag regeln
 - Schulungen
 - KI-Policy

04 KI-Policy

```
elif operation == "MIRROR_Y":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = True  
    mirror_mod.use_z = False  
elif operation == "MIRROR_Z":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = False  
    mirror_mod.use_z = True  
  
#selection at the end -add back the deselected mirror modifier  
mirror_ob.select= 1  
modifier_ob.select=1  
bpy.context.scene.objects.active = modifier_ob  
print("Selected" + str(modifier_ob)) # modifier ob is the active ob
```



Beispiele von Inhalten einer KI-Policy

- **Schulungspflicht:** Einsatz nur nach Absolvierung einer KI-Einführungstrainings und regelmäßigen Schulungen
- **Freigabe:** Nur freigegebene KI-Systeme dürfen nur für dienstliche Zwecke verwendet werden
- **Einschränkungen des Verwendungsbereichs:** KI darf nur für bestimmte Arbeiten verwendet werden
- **Kennzeichnungspflicht:** Mit KI erstellte Endprodukte bzw. Arbeitsergebnisse sind zu kennzeichnen
- **Datenschutz:** Geschäftsgeheimnisse, personenbezogene AN- Daten sowie Daten von Vertragspartnern dürfen gegenüber der KI nicht offengelegt werden.
- **Prüfpflicht:** KI-generierte Inhalte sind auf deren Richtigkeit und Vereinbarkeit mit geltenden Gesetzen zu prüfen. Bei Unklarheit Einholung der Meinung der Rechtsabteilung

05 Ausgewählte Praxisfälle

```
elif operation == "MIRROR_Y":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = True  
    mirror_mod.use_z = False  
elif operation == "MIRROR_Z":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = False  
    mirror_mod.use_z = True  
  
#selection at the end -add back the deselected mirror modifier  
mirror_ob.select= 1  
obj.mirror_mod.select= mirror_ob  
print "Selected: " + str(modifier_ob) # modifier ob is the active
```

Auf KI-Entscheidung basierende Kündigung



Praxisfall: Der Arbeitgeber muss Personal abbauen. Für die Identifizierung der betroffenen Mitarbeiter verwendet der Arbeitgeber ein KI-System.

- KI als Entscheidungshilfe grundsätzlich möglich
 - KI identifiziert Arbeiten, die von anderen Arbeitnehmern mitübernommen werden können
 - KI beurteilt Leistung einer Person anhand bestimmter Kriterien (z.B. Produktivität, Pünktlichkeit, Krankenstandstage)
 - KI vergleicht Leistungen von vergleichbaren Mitarbeitern anhand der Ergebnisse von Performance-Reviews
- Vollautomatisierte Kündigung stellt aber Verstoß gegen Art 22 DSGVO dar (sofern keine in der DSGVO genannte Ausnahme vorliegt)
- Risiko, dass erst im Laufe eines Gerichtsverfahrens festgestellt wird, ob Einsatz des KI-Systems zulässig war oder nicht
- Menschlichen Entscheidung und Protokollierung der Entscheidungsgründe empfohlen

Kündigung bedingt durch Einsatz von KI



Praxisfall: Der Arbeitgeber setzt KI ein. Die Arbeitsaufgaben können rascher erledigt werden, weshalb für die gleiche Arbeit weniger Mitarbeiter benötigt werden. Der Arbeitgeber entscheidet Personal abzubauen.

- Kann der Einsatz von KI zur Rechtfertigung einer Kündigung herangezogen werden?
- Die Arbeitsleistung fällt nicht weg, sondern wird von KI übernommen.
- Betriebsbedingte Rechtfertigung der Kündigung möglich
- Genaue Dokumentation des verringerten Arbeitsbedarfs durch Einsatz von KI vor Kündigung empfohlen.

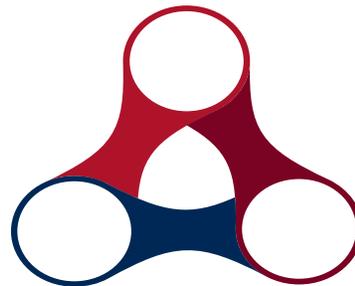
Verweigerung von KI Einsatz



Praxisfall: Der Arbeitgeber möchte, dass seine Mitarbeiter KI-Systeme verwenden.

AG darf Weisungen erteilen und damit arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitspflichten konkretisieren

Weigerung KI-Anwendungen einzusetzen, kann einen Kündigungs- oder sogar einen Entlassungsgrund darstellen



Verpflichtung zum Einsatz von KI zulässig, solange es von arbeitsvertraglich geregelten Pflichten umfasst ist

Versetzung durch KI

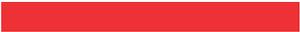


Praxisfall: Arbeitgeber setzt in seinem Unternehmen ein neues KI-System ein. Dadurch ändert sich die bisherige Tätigkeit eines Mitarbeiters grundlegend.

- Mitarbeiter hat grundsätzlich nur die Tätigkeiten zu leisten, die im Arbeitsvertrag vereinbart sind
- Ändert sich durch ein KI-System die Stelle bzw. der Verantwortungsbereich eines Mitarbeiters, kann dies eine Versetzung darstellen
- Stand der Technik: Bei **der Auslegung des Inhaltes der Tätigkeit** ist vor allem **bei Tätigkeiten, die von technischen Entwicklungen geprägt sind, nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen**, sondern müssen auch **zwischenzeitliche technische Entwicklungen** berücksichtigt werden
- Einsatz von öffentlich verfügbaren (oder damit vergleichbaren) KI-Systemen sind als Teil des Standes der Technik anzusehen
- Formulierung im Arbeitsvertrag entscheidend: Je enger der Tätigkeitsbereich festgelegt, umso weniger Möglichkeiten hat der Arbeitgeber für Änderungen und Weisungen → Versetzungsvorbehalt im Arbeitsvertrag

Fragen?





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



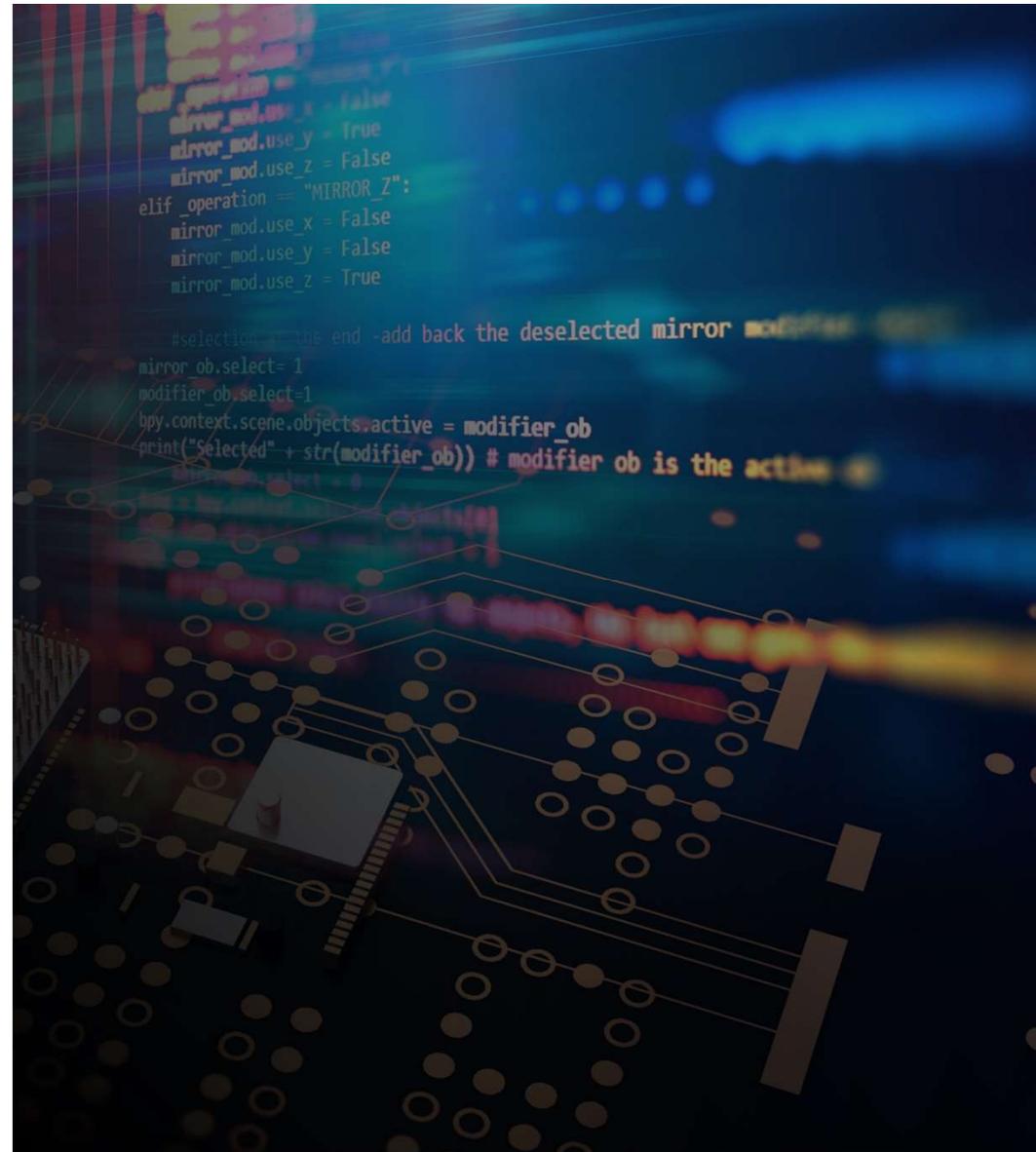
Dr. Philipp Maier
Partner
philipp.maier@bakermckenzie.com

+ 43 1 24 250 526



Silvia Samek LL.M.
Associate
silvia.samek@bakermckenzie.com

+ 43 1 24 250 237



Baker McKenzie.

```
elif operation == "MIRROR_Y":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = True  
    mirror_mod.use_z = False  
elif operation == "MIRROR_Z":  
    mirror_mod.use_x = False  
    mirror_mod.use_y = False  
    mirror_mod.use_z = True  
  
#selection at the end -add back the deselected mirror modifier  
mirror_ob.select= 1  
modifier_ob.select=1  
bpy.context.scene.objects.active = modifier_ob  
print("Selected" + str(modifier_ob)) # modifier ob is the active
```

Baker McKenzie stellt integrierte Lösungen für komplexe Herausforderungen bereit.

Komplexe geschäftliche Herausforderungen erfordern eine integrierte Antwort über verschiedene Märkte, Sektoren und Rechtsgebiete hinweg. Die Kundenlösungen von Baker McKenzie bieten nahtlose Beratung, untermauert durch fundierte Praxis- und Branchenkenntnisse sowie erstklassige lokale Marktkenntnisse. In mehr als 70 Büros weltweit arbeitet Baker McKenzie mit seinen Kunden zusammen, um Lösungen für eine vernetzte Welt bereitzustellen.

bakermckenzie.com

Baker McKenzie Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker & McKenzie-Anwaltsfirmen. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als „Partner“ einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als „Büros“ bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.
© 2024 Baker McKenzie Rechtsanwälte LLP & Co KG