

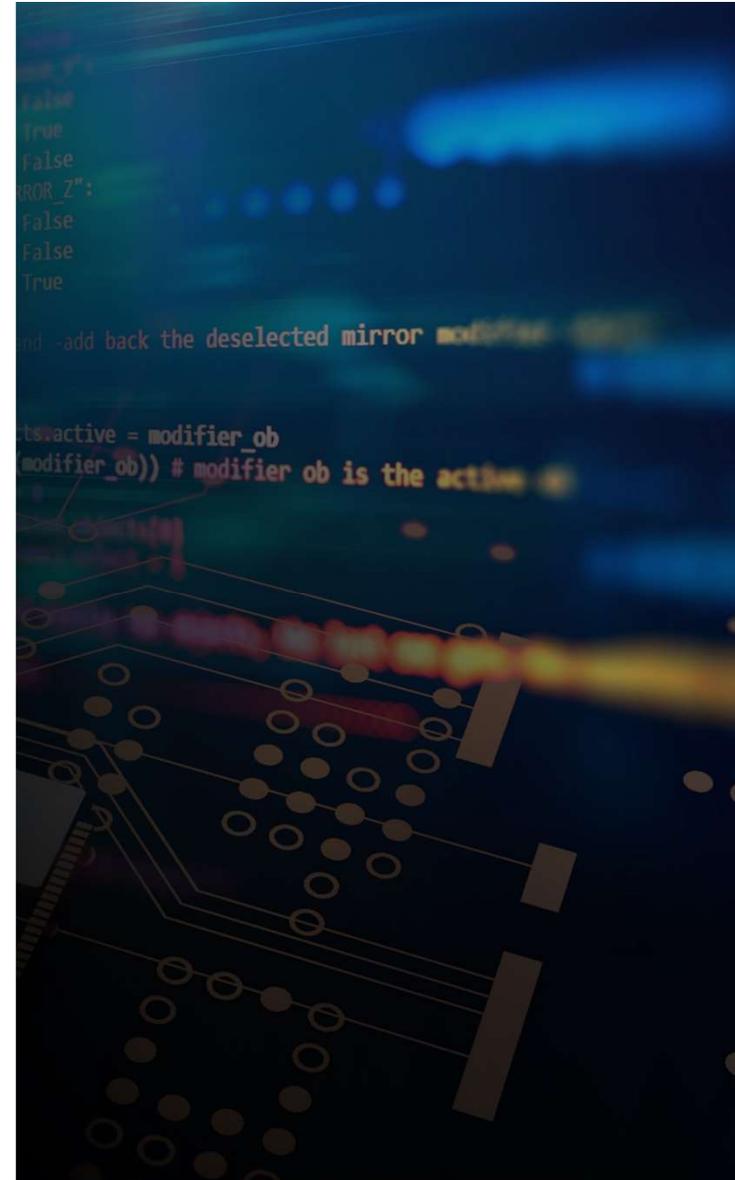
**Baker  
McKenzie.**

# Arbeitsrechtliche Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz

Dr. Philipp Maier | Silvia Samek LL.M. | 16. Mai 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

```
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.selected = 1  
add_modifier_ob.selected = 0  
context.scene.objects.active = mirror_ob  
print(selected + str(modifier_ob)) # modifier ob is the active  
mirror_ob.select = 0  
add_modifier_ob.select = 1
```

# 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





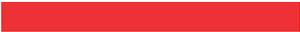
# KI im Recruiting (I)

- KI analysiert große Datenmengen
- Erstellung von Stellenanzeigen anhand einzelner Stichworte
- Formulierung von Interviewfragen
- Screening von Lebensläufen und Identifizierung geeigneter Bewerber
- Zusammenfassung öffentlich zugänglicher Informationen von Bewerbern (z.B. Social-Media-Accounts)
- Vorauswahl durch Predictive Analytics
- Multi-Channel-Posting



## KI im Recruiting (II)

- 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
- Erstellung von (Persönlichkeits-)Profilen der Bewerber
- 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
  - Identifizierung von Know-How-Trägern
  - 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
- 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
  - Produktivitätsanalyse
  - Automatisiertes Scannen von E-Mails nach gewissen Schlüsselwörtern

# 02 Gesetzliche Grundlagen



# Derzeitige Gesetzeslage

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





## Ausblick – Bestrebungen auf EU-Ebene

- Richtlinie über KI-Haftung (COM(2022) 496 final)
  - Entwurf der EU-Kommission von 28. September 2022
  - Soll Anwendung finden auf außervertragliche, verschuldensabhängige Schadensansprüche für Schäden, die durch KI verursacht wurden
- KI-Verordnung („AI Act“) (COM(2021) 206 final)
  - Ziel: Klare Regeln für **Umgang mit KI-Systemen**, um Diskriminierung, Überwachung und andere schädliche Auswirkungen zu vermeiden
  - Noch nicht in Kraft. Ausstehende Schritte bis Inkrafttreten: Abschließende Überprüfung durch Rechts- und Sprachsachverständige, Zustimmung des Rats
  - Verordnung tritt 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft und ist – bis auf einige Ausnahmen – 24 Monate nach ihrem Inkrafttreten uneingeschränkt 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 Texte, Bilder, Videos müssen als solche erkennbar sein (z.B. KI-Systeme, die mit Menschen interagieren – Chatbots; KI-Systeme die Bild-, Text-, Audioinhalte erzeugen/manipulieren - 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
  - KI-Systeme, die für die **Einstellung oder Auswahl von Arbeitnehmern** verwendet werden sollen, insbesondere
    - zur Schaltung gezielter Stellenanzeigen,
    - zur Analyse und Filterung von Bewerbungen und
  - KI-Systeme, die dazu bestimmt sind,
    - Entscheidungen zu treffen, sich auf die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, die Förderung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen auswirken,
    - Aufgaben auf der Grundlage von individuellem Verhalten oder persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen zuzuweisen oder
    - die Leistung und das Verhalten von Arbeitnehmern zu überwachen und zu bewerten.
- Volle Anwendung 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 und Überwachung der Verwendung
  - Beaufsichtigung des KI-Systems durch natürliche Personen
  - Sicherstellung, dass **Eingabedaten** der Zweckbestimmung (wie vom Anbieter in Gebrauchsanweisung, Werbung, Verkaufsmaterial, etc dargelegt) entsprechen
  - 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
- Nimmt der Nutzer Veränderungen am KI-System vor, treffen den Nutzer dieselben Pflichten wie Anbieter

## AI Act (IV)

- 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



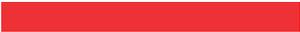
# 03 Risiken beim Einsatz Künstlicher Intelligenz





# Grundsätzliche Probleme mit KI

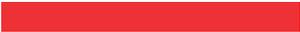
- Unkenntnis über genutzte Daten, inklusive deren Herkunft und Relevanz, aufgrund der Intransparenz und Komplexität der Anwendung
- Garbage in, garbage out (“GIGO”)
  - Ungenaue / fehlerhafte Ergebnisse aufgrund schlechter Datenqualität
- BIAS
  - Verzerrte Ergebnisse durch Voreingenommenheit / Vorurteile
- Data Leaks
- Kosten
  - Kostenlose, aber unsichere Tools vs. kostenpflichtige Versionen
- Haftung für negative Folgen aufgrund von KI-Ergebnissen



# Diskriminierung

*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
  - Pro-aktive Mitteilung des Arbeitgebers über die Arten von automationsunterstützt aufgezeichneten personenbezogenen Daten und der beabsichtigten Verarbeitung und Übermittlung
  - Betriebsrat kann die vom Arbeitgeber bereitgestellten Informationen zu IT-Anwendungen überprüfen und in technische Systeme und Anwendungen Einsicht nehmen
  - 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 **neuer Technologien** in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören und mit ihm darüber zu beraten
  - In Bezug auf KI-System: Anhörung und Beratung zu gesundheitlichen Auswirkungen eines KI-Systems auf die Belegschaft

# 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. Kontrolle der Computeraktivitäten, Anwesenheit kontrollieren durch Statusüberwachung, Beobachtung Mitarbeiter durch Web-Cams, Videoüberwachung des Arbeitsplatzes, Analyse der Produktivität (z.B. durch Kontrolle der Tastaturanschläge), automatisches Scannen von E-Mails nach gewissen Schlüsselwörtern, mobile Ortungssysteme
- Wandlungsthese und Interessensabwägung

# 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: KI-gestützte Recruiting Tools, durch KI-automatisiertes Onboarding

# KI und Betriebsvereinbarung (III)



## Personalbeurteilungssysteme (§ 96a Abs 1 Z 2 ArbVG)

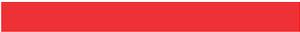
- Notwendige Mitbestimmung mit Zwangsschlichtung
- Interessensabwägung zwischen Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer und konkreten betrieblichen Interessen
- Keine Mitbestimmungspflicht, wenn Datenerhebung durch betriebliche Verwendung gerechtfertigt
  - nur für konkrete derzeitige betriebliche Verwendung (nicht für künftig mögliche Verwendung)
  - z.B. bei Führungsposition: Belastbarkeit, Motivation, Kontaktfähigkeit
- 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



# Beispiele

## für KI-Anwendungen, die Mitarbeiterdaten betreffen

### „ChatGPT“

- = Unterstützung bei der Formulierung HR-bezogenen Texten (z.B. HR-Richtlinien oder Verträgen, Vorbereitung von Interviewfragen, Vorbereitung von Zusammenfassungen, Vorbereitung von Feedback)

### „Ask HR Chatbot“

- = virtueller HR-Assistent bei IBM, der Mitarbeitern 24/7 für Fragen zur Verfügung steht; komplexere Fragen werden direkt an die HR-Abteilung weitergeleitet

### „Crystal“

- = Kurztexpte oder Personenprofile auf LinkedIn und anderen Social Media Plattformen werden analysiert und daraus Charaktereigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitsweisen vorhergesagt

### „HireVue“

- = Software für Videoaufzeichnungen, die die Antworten der Kandidaten während eines Vorstellungsgesprächs analysiert und das Gespräch transkribiert.

# 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
- **Richtigkeit:** Daten müssen richtig und aktuell sein
- **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)

# Datenschutz (III)



Für die Verarbeitung besonders sensibler Daten gelten strengere Anforderungen  
(Art 9 DSGVO)

- z.B. Rasse, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische / biometrische Daten, Gesundheitsdaten
- Erforderlich z.B.:
  - ausdrückliche Einwilligung erfolgen (konkludent nicht ausreichend) oder
  - zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten
  - Verarbeitung zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit erforderlich
  - Schutz lebenswichtiger Interessen
  - Verarbeitung von Daten, welche der AN öffentlich gemacht hat
- Erlaubnistatbestand Wahrung der berechtigten Interessen nicht vorgesehen

# Datenschutz (IV)



## Informationspflichten, Auskunfts- und Löschungsansprüche

- Informationspflichten (Art 13 und 14 DSGVO)
  - Verantwortliche müssen betroffenen Personen, deren Daten erhoben werden, bestimmte Informationen in transparenter Form zukommen lassen,
    - z.B. wer verarbeitet, zu welchem Zweck wird verarbeitet, Datenkategorien, die vom Verarbeiter verfolgten Interessen, Empfänger der Daten, Dauer der Speicherung
  - Arbeitnehmer / Bewerber müssen über automatisierte Entscheidungsfindung, einschließlich Profiling, informiert werden und ihnen müssen Informationen über die Arbeitsweise des KI-Systems zur Verfügung gestellt 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 (V)



## *Verbot der automatisierten Entscheidung (Art 22 DSGVO)*

- Recht der Mitarbeiter, nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden
  - Entscheidung muss dem Mitarbeiter gegenüber, rechtliche Wirkung entfalten oder in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen
- Ausnahmen bestehen, wenn die Entscheidung
  - für Abschluss oder Erfüllung eines Vertrags erforderlich ist,
  - aufgrund von Rechtsvorschriften, die Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Interessen der Betroffenen enthalten, zulässig ist,
  - mit ausdrücklicher Einwilligung der Betroffenen erfolgt (im Arbeitsverhältnis wiederum Problem der Freiwilligkeit)

# Datenschutz (VI)



## Verbot der automatisierten Entscheidung (Art 22 DSGVO)

- Ausnahme der Vertragserfüllung
  - 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
- Ausnahme der Rechtsvorschrift
  - z.B.
    - Überwachung und Verhinderung von Betrug und Steuerhinterziehung
    - Anonymverfügungen im Verwaltungsstrafrecht (§ 49a VStG)
    - vollmaschinelle Steuerfestsetzung
  - Im Arbeitsrecht nicht relevant



## Datenschutz (VII)

- **Letztentscheidung einer natürlichen Person verhindert die Qualifikation als automatisierte Entscheidung iSd Art 22 Abs 1 DSGVO nicht immer.** Basiert die Entscheidung einer natürlichen Person **maßgeblich** auf einer automatisierten Verarbeitung, ist auch die Entscheidung der natürlichen Person als automatisierte Entscheidung iSd Art 22 Abs 1 DSGVO zu werten.
- Bsp: VwGH 23.12.2023, Ro 2021/04/0010
  - Sachverhalt: AMS setzt bei der Einschätzung der Arbeitsmarktchancen der Arbeitssuchenden das Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem (AMAS) ein, mit dem anhand eines **Algorithmus der Grad der Wahrscheinlichkeit der Integration in den Arbeitsmarkt** ermittelt wird.
  - Auf Basis des AMAS werden Arbeitssuchende in Gruppen eingeteilt. Ergebnisse des AMAS werden im Beratungsprozess genutzt und sind maßgeblich für die Zuordnung zu Berufen.
  - Dass die Letztentscheidung über die Gruppenzuordnung bei den Beratern des AMAS liegt, ändert nichts an Qualifikation als automatisierte Entscheidung iSd Art 22 Abs 1 DSGVO, denn die Entscheidung wird maßgeblich von der AMAS beeinflusst.



# Datenschutz (VIII)

- **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 und umfassenden Bewertung persönlicher Aspekte, wie insbesondere die Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben oder Interesse, die Zuverlässigkeit oder das 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
- Geldbußen werden nicht im Beschwerdeverfahren, sondern in einem Verwaltungsstrafverfahren verhängt
- Geltendmachung von Schadenersatzanspruch seitens des Arbeitnehmers (Art 82 DSGVO iVm § 29 DSG) nur vor ordentlichen Gerichten



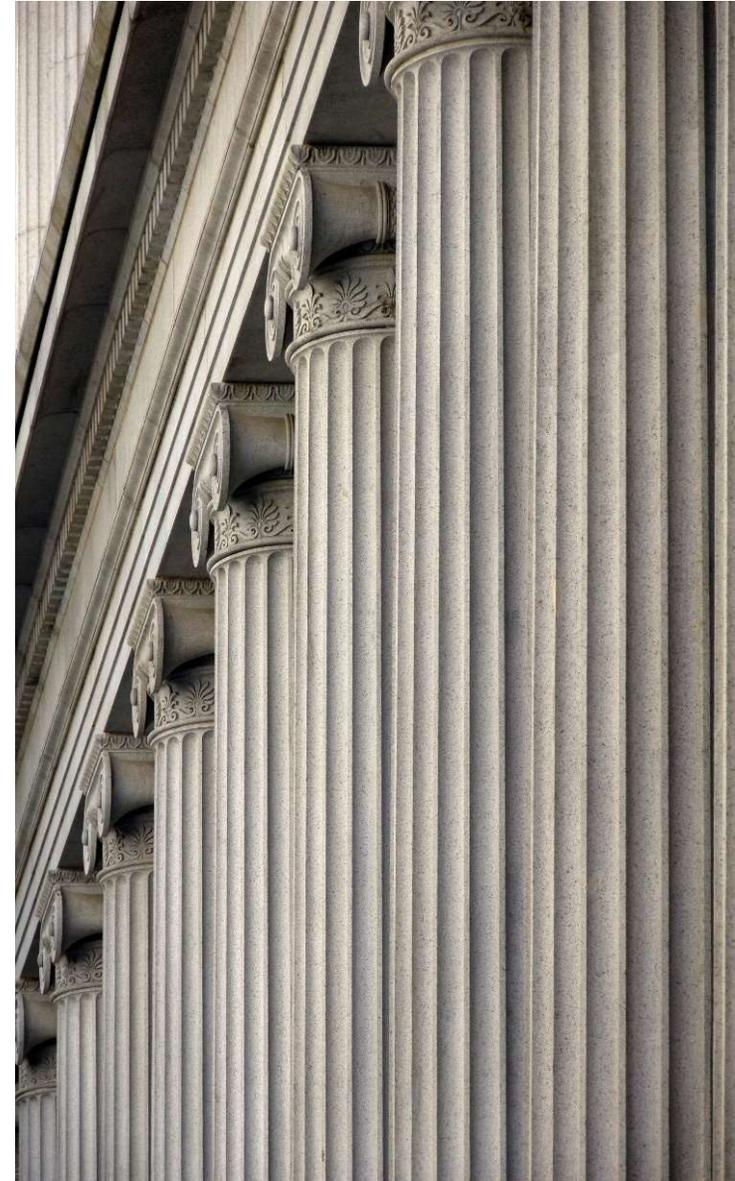
# Verschwiegenheit & Immaterialgüterrecht (I)

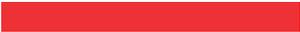
- Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht
  - Verletzung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, wenn Arbeitnehmer Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers oder Dritter in KI eingibt
  - Voraussetzung Verletzung Geheimnisschutz:
    - Output für Nutzer wirtschaftlich verwertbar
    - durch einfache und wenige Prompts abrufbar (nicht durch kreative, komplexe und zeitaufwändige Prompts)
- Geheimhaltungsmaßnahmen
  - Verbot von Eingabe von Geschäftsgeheimnissen in KI-Anwendungen im Arbeitsvertrag regeln
  - Schulungen
  - KI-Policy

---

# Verschwiegenheit & Immaterialgüterrecht (II)

- Urheberrecht
  - Von Software hergestelltes Werk ist urheberrechtlich in aller Regel nicht schutzfähig, da **kein geistiger Schöpfungsakt des Nutzers vorausgeht**
  - Urheberrechtlicher Schutz könnte erst dann entstehen, wenn die KI-Anwendung als reines Werkzeug eingesetzt wurde, der geistige Schöpfungsakt aber durch Mensch hervorgebracht wird
    - Das Werk muss nämlich ein Mindestmaß an Originalität, Individualität, Eigenpersönlichkeit oder Eigentümlichkeit besitzen, um als schützenswert zu gelten.
  - Die der KI zugeführten und verarbeiteten Daten können sehr wohl urheberrechtlich geschützt sein



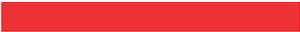


## Verschwiegenheit & Immaterialgüterrecht (III)

- Schutz nach PatentG – schützt Erfindungen und technische Innovationen
  - Patentschutz für KI-Werke grundsätzlich nicht möglich, da nur **natürliche Personen Erfinder** sein können
  - Patentierbarkeit könnte aber möglich sein, wenn eine spezielle unternehmensinterne KI verwendet wird und diese nur „Gehilfe“ eines Menschen ist:
    - „Herkömmliche“, von Menschen gemachte Erfindungen, bei denen KI lediglich zur Datenverifizierung genutzt wird.
    - Erfindungen, bei denen das zu lösende Problem von Menschen identifiziert wurde und dieses von der KI gelöst wurde.
    - Menschliche Erfindungen zu Problemen, bei denen das Problem an sich von der KI eigenständig erkannt wurde.

# 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 und personenbezogene Arbeitnehmerdaten 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.mode = "OBJECT"  
obj.active_object = mirror_ob  
print "Selected: " + str(modifier_ob) # modifier ob is the active o
```

# 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.

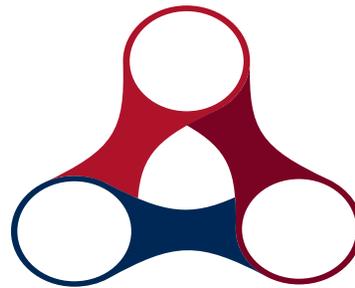
# Verweigerung von KI Einsatz



*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

# Verwendung von KI durch Mitarbeiter



*Praxisfall: Mitarbeiter verwendet KI als Hilfsmittel zur Erbringung seiner Arbeitsleistung.*

- Grundsätzlich: **Persönliche Arbeitspflicht des Mitarbeiters** = Arbeitsleistung in eigener Person
- Grundsätzliche Vertretungsbefugnis steht Dienstverhältnis entgegen; KI kann Arbeitsleistungen (zT) nicht „in Vertretung“ des Mitarbeiters erledigen
- Nur dann kein Verstoß gegen den Grundsatz der persönlichen Arbeitsleistung, wenn KI nur für Hilfs- und Vorbereitungstätigkeiten verwendet wird
- Erstellt KI hingegen fertiges Arbeitsprodukt, wird Kern der Arbeitsleistung nicht mehr vom Mitarbeiter erbracht und ist vergleichbar mit **Verrichtung der Arbeitsleistung durch eine andere Person**
- Verwendet Mitarbeiter KI ohne Zustimmung des Arbeitgebers oder verstößt gegen das Verbot der Verwendung von KI, kann eine Pflichtenvernachlässigung darstellen und zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Verwarnung, Kündigung, im Wiederholungsfall Entlassung) führen
- Festlegung von Richtlinien zur Verwendung von KI

# Weisung durch KI



*Praxisfall: Der Arbeitgeber möchte, dass Weisungen direkt von KI-Anwendungen an Mitarbeiter erteilt werden.*

- Arbeitgeber kann Weisungsrecht auf interne Personen delegieren → KI kann diesen Voraussetzungen genügen
- Weisungen müssen dem Arbeitsvertrag entsprechen, angemessen und ortsüblich sein
- Grenze des Verbots der automatisierten Einzelfallentscheidung gem. Art. 22 DS-GVO steht der Zulässigkeit von Weisungen nicht entgegen, solange lediglich **arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitspflichten konkretisiert** und die **Rechtspositionen** der AN **nicht erheblich beeinträchtigt** werden
- Menschliche Überprüfung der KI-Anwendung und Protokollierung der Anweisungen empfohlen

# 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

# Bewerber-Vorauswahl durch KI



*Praxisfall: Der Arbeitgeber setzt zur Entlastung der HR ein KI-System ein, um die große Anzahl an Bewerbungen vorzuselektieren.*

- Freiwilligkeit der Einwilligung der Bewerber in die Datenverarbeitung fraglich, da eine Verweigerung zwangsläufig mit Nachteilen im Bewerbungsverfahren verbunden ist
- Risiko einer diskriminierenden Vorselektion, da KI abhängig von den eingegebenen Daten und dem ihr zugrundeliegenden Algorithmus ist
  - Genaue Auswahl der Trainingsdaten des KI-Tools
  - Nachprüfung und Kontrolle der KI-Vorauswahl durch HR-Mitarbeiter

# Fragen?





# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



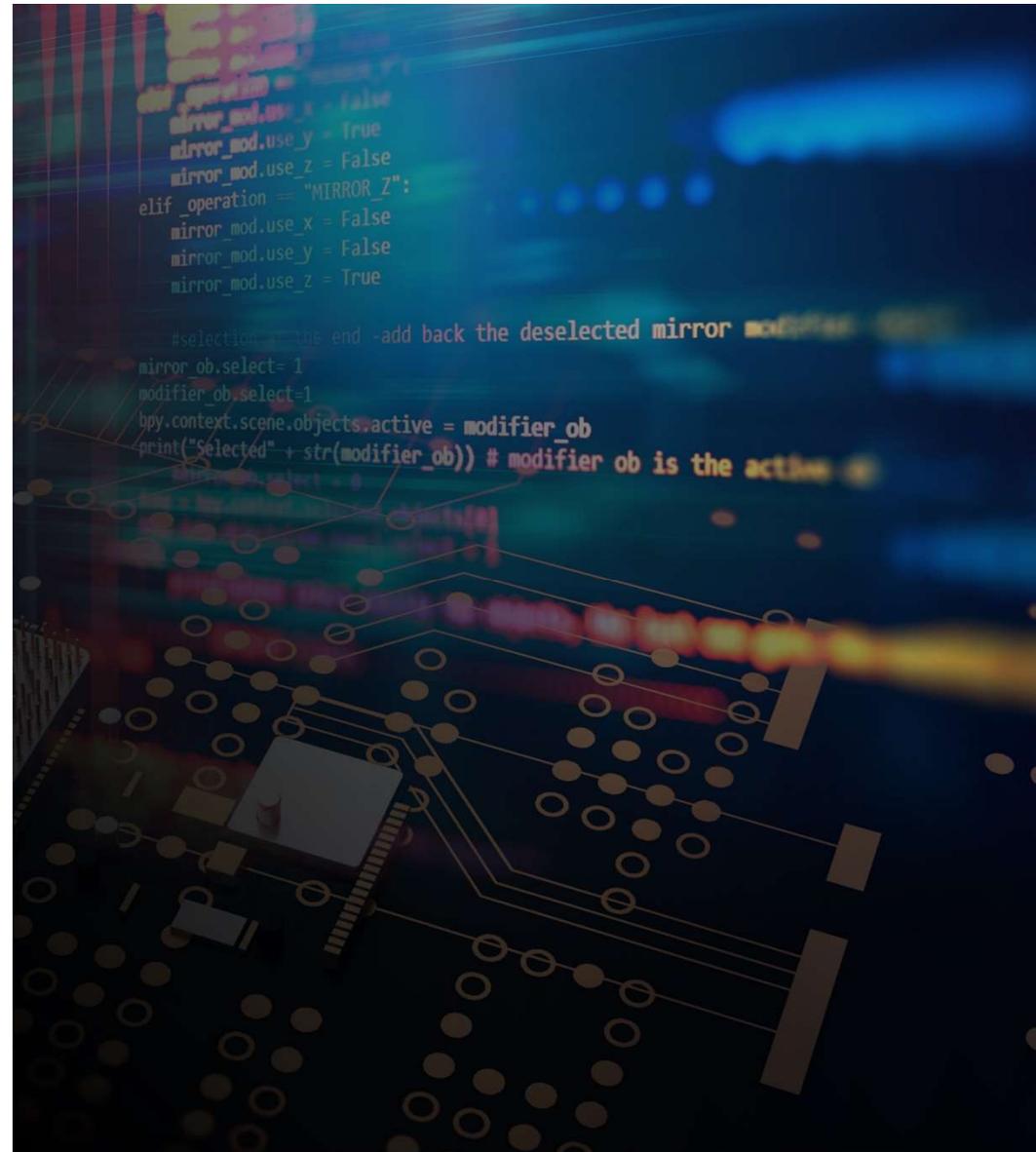
**Dr. Philipp Maier**  
Partner  
[philipp.maier](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)  
[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)

+ 43 1 24 250 526



**Silvia Samek LL.M.**  
Associate  
[silvia.samek](mailto:silvia.samek@bakermckenzie.com)  
[@bakermckenzie.com](https://www.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](https://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-Anwaltskanzleien. 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