

KI: Welche Möglichkeiten zur Mitbestimmung (durch Betriebsrät*innen) sind gesetzlich vorgesehen?

Elias.Felten@plus.ac.at



Einführung

Frage: Welche Aussage zur Arbeitsbelastung trifft Ihrer Ansicht nach im Unternehmen am ehesten zu?

	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft eher zu	trifft voll zu	k. A.
Künstliche Intelligenz bringt für die Beschäftigten (eher) Vorteile.	3,00 %	35,00 %	54,00 %	4,50 %	3,50 %
Künstliche Intelligenz sorgt für mehr Stress in der Arbeit.	7,46 %	29,35 %	42,79 %	17,41 %	2,99 %
Künstliche Intelligenz hat für uns kaum Auswirkungen.	43,72 %	33,17 %	17,59 %	3,52 %	2,01 %
Künstliche Intelligenz führt zu algorithmusgesteuerter Kontrolle.	3,52 %	12,56 %	40,20 %	38,19 %	5,53 %
Künstliche Intelligenz führt zu erheblichen Risiken.	5,00 %	27,50 %	37,50 %	24,50 %	5,50 %
Künstliche Intelligenz kann nicht eingeschätzt werden.	7,46 %	20,40 %	35,32 %	30,35 %	6,47 %
Künstliche Intelligenz bringt mehr Flexibilität für die Beschäftigten.	16,42 %	37,31 %	34,83 %	2,99 %	8,46 %

Quelle: Eigene Umfrage via SurveyMonkey

Einführung

Werden folgende KI-Anwendungen von der Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat oder im Aufsichtsrat besprochen?

	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft eher zu	trifft voll zu	k. A.
KI-Anwendungen betreffend Beschäftigte	24,86 %	28,81 %	25,99 %	15,25 %	5,08 %
KI-Anwendungen zur Unternehmensstrategie	28,09 %	33,71 %	27,53 %	6,18 %	4,49 %
KI-Anwendungen betreffend Umstrukturierungen	29,78 %	32,02 %	21,35 %	10,11 %	6,74 %
KI-Anwendungen zu Service und Vertrieb	24,72 %	28,09 %	35,96 %	3,93 %	7,30 %
KI-Anwendungen betreffend Prozessoptimierungen	21,35 %	28,09 %	37,08 %	8,99 %	4,49 %
KI-Anwendungen betreffend Beschäftigte	24,86 %	28,81 %	25,99 %	15,25 %	5,08 %
KI-Anwendungen zur Unternehmensstrategie	28,09 %	33,71 %	27,53 %	6,18 %	4,49 %

Quelle: Eigene Umfrage via SurveyMonkey

Einführung

- **Wie können die bestehenden Befugnisse des BR zur Sicherstellung eines effektiven Beschäftigtenschutzes genutzt werden?**
- **Müssen diese Mitbestimmungsrechte** auf die bestehenden Herausforderungen und die weiter voranschreitende Digitalisierung **angepasst** werden, um weiterhin eine starke Mitbestimmung zu gewährleisten?

Einführung

- Das ArbVG aus 1974 kennt den Begriff „Künstliche Intelligenz“ nicht...
 - zumindest bestehen aber seit 1986 Mitwirkungsrechte in Bezug auf die „automationsunterstützte Verarbeitung von personenbezogenen AN-Daten“
- ...anders als das deutsche BetrVG
 - „Betriebsrätemodernisierungsg“ 2021
 - Recht auf Beiziehung von Sachverständigen
 - Recht auf Unterrichtung über den geplanten Einsatz von KI-Tools

Einführung

- Welche Mitwirkungsrechte kommen Betriebsrät:innen beim Einsatz von KI-Tools zu?

INFORMATION

BERATUNG

MITBESTIMMUNG

Information

- § 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.***

Information

- Einsatz von KI-Tools berührt zweifelsfrei die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der AN
- Daher: **Auskunftsanspruch des BR gem § 91 Abs 1 ArbVG**, ob und in welchen Bereichen KI-Tools zum Einsatz kommen
- KI-Tools werden darüber hinaus oftmals Nutzerdaten ihrer Anwender:innen erfassen
- Daher: **Mitteilungspflicht des/der BI gem § 91 Abs 2 ArbVG** nicht nur über die „Arten“ der verarbeiteten Daten, sondern auch über die „Verarbeitung“ selbst

Information

- § 92a ArbVG

(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,*

Information

- § 91 Abs 2 ArbVG verpflichtet den/die BI dem BR auf dessen „*Verlangen die **Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung***“ personenbezogener AN-Daten zu ermöglichen
- „*Grundlagen für die Verarbeitungen*“ bedeutet **Zugang zur eingesetzten Software**
- Beurteilung der möglichen Risiken setzt entsprechendes technisches Verständnis voraus
- **Beziehung von Expert:innen?**

Beratung

- § 39 Abs 4 ArbVG erlaubt den Organen der Arbeitnehmerschaft zu ihrer Beratung **in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der AN beizuziehen**
- Gewerkschafts- oder AK-Vertreter:innen sind gem § 92 Abs 2 ArbVG zur **Teilnahme an Beratungen zwischen BR und BI** berechtigt, sofern **über Betriebsänderungen** oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die AN des Betriebes haben, beraten werden soll

Beratung

- **Einsatz von KI-Tools** stellt idR eine **Betriebsänderung gem § 109 ArbVG** dar
 - Einführung neuer Arbeitsmethoden
 - Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung
- Gem § 109 Abs 1a ArbVG kann der BR unbeschadet des § 92 Abs 2 der **Beratung Sachverständige** beiziehen
- Beiziehung von Sachverständigen kann wohl auch ein **Sacherfordernis iSd § 72 ArbVG** sein

Mitbestimmung

- § 96 ArbVG

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

*2. die **Einführung von Personalfragebögen**, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers enthalten sind;*

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

Mitbestimmung

- Einführung von „Personalfragebögen“ zählt zu den zustimmungspflichtigen Maßnahmen
- Gilt bereits im Stadium des **Bewerbungsverfahrens**
- **KI-gesteuerte Recruiting-Software als Personalfragebogen?**
- Definition von Kriterien, nach denen die KI auf Basis der von dem/der Bewerber:in zur Verfügung gestellten Informationen eine Reihung oder Vorauswahl vornimmt, entspricht der Formulierung von Fragen, die im Rahmen eines analogen Einstellungsprozesses Stellenwerber:innen vorgelegt werden

Mitbestimmung

- Zustimmungspflicht des BR gem § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bei
 - **Kontrollmaßnahmen** = objektive Kontrolleignung reicht aus
 - „Berühren“ der Menschenwürde
- OGH: Berühren der Menschenwürde ist im Wege einer **Interessenabwägung** zu ermitteln
 - Je größer das betriebliche Interesse am Einsatz der Software und der damit verbundenen Kontrolle, desto weniger „berührt“ die Kontrolle die Menschenwürde
 - Mittelfristig wird es kaum noch adäquate Alternativen zu KI-Tools geben

Mitbestimmung

- § 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*

*Die **Zustimmung des Betriebsrates...kann durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden***

Mitbestimmung

- Erzwingbare Mitbestimmung des BR gem § 96a ArbVG knüpft bereits an der **bloßen Erfassung bzw Verarbeitung von AN-Daten** an
- Der Einsatz nahezu jeden EDV-Programms, KI-gesteuert oder nicht, mit dem AN-Daten verarbeitet werden oder zumindest werden könnten, bedarf der Zustimmung des BR
- In den allermeisten Fällen werden AN-Daten nicht auf Basis einer rechtlichen Verpflichtung erfasst, sondern **„freiwillig“ gesammelt**, weil man sich durch eine algorithmus- oder KI-gesteuerte Auswertung der Datensammlung Effizienz- und Effektivitätssteigerungen erhofft

Fazit

Auch wenn das ArbVG in diesem Jahr **bereits seinen 50. Geburtstag** feiert...

...erweist es sich als **technologieoffen, technologiesensibel...**

...und damit als **„zukunftsfit“ ...**

...allenfalls für den kostenlosen Zugang zu technischem Expert:innenwissen wäre eine gesetzliche Klarstellung hilfreich.

DANKE FÜR IHR INTERESSE!