Künstliche Intelligenz und Arbeitswelt

Herausforderungen und rechtliche Rahmenbedingungen

Neue Technologien benötigen meist auch rechtliche Reglementierungen. Dies trifft auch auf die KI zu. In diesem Beitrag werden auf anschauliche Weise die unterschiedlichen Gesetze dargelegt, wie die Datenschutz Grundverordnung, der KI-Act, aber auch die Regelungen auf betrieblicher Ebene.

Sebastian **Klocker**

WAS IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

Der Begriff „Künstliche Intelligenz", oft abgekürzt als KI, hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Doch was genau verbirgt sich dahinter? Die Grundlage menschlicher Intelligenz ist unsere Fähigkeit, kreativ zu denken, verschiedene Möglichkeiten abzuwägen und ein übergeordnetes Ziel im Blick zu behalten, während wir kurzfristige Entscheidungen treffen. Genau diese Prinzipien versucht KI nachzuahmen – mit dem Ziel, Maschinen in die Lage zu versetzen, Aufgaben zu übernehmen, für die traditionell menschliche Intelligenz erforderlich ist.
KI ist ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Entwicklung von Technologien befasst, welche menschenähnliche Denk- und Entscheidungsprozesse simulieren. Die Definition von KI umfasst mehrere wesentliche Elemente: Technologie, Autonomie, menschliche Beteiligung und Output. Die Technologie bildet die Grundlage und ermöglicht es Maschinen, vordefinierte Ziele zu erreichen. Der Autonomiegrad bestimmt, inwieweit eine Maschine eigenständig Entscheidungen trifft, um diese Ziele zu verfolgen. Gleichzeitig bleibt der Mensch eine zentrale Komponente: Er definiert die Ziele, trainiert KI-Modelle mithilfe von Algorithmen und überwacht den Lernprozess der Maschine. Im Mittelpunkt steht schließlich das Ergebnis – sei es das Lösen komplexer Probleme, die Generierung von Inhalten oder die Automatisierung von Aufgaben.

CHANCEN, RISIKEN UND DIE NOTWENDIGKEIT VON REGULIERUNG

KI eröffnet enorme Chancen: Sie kann Prozesse effizienter gestalten, neue Geschäftsmodelle hervorbringen und personalisierte Dienstleistungen ermöglichen. Zudem kann sie eine zentrale Rolle bei der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen spielen, etwa im Bereich der Medizin durch Unterstützung in Forschung und Diag-

nostik oder des Klimaschutzes durch effizienteren Ressourceneinsatz. In sensiblen Bereichen wie der Justiz, dem Gesundheitswesen oder der Arbeitswelt birgt ihr Einsatz jedoch auch erhebliche Risiken. Fehlentscheidungen durch verzerrte Daten, intransparente Algorithmen oder mangelnde Kontrolle können gravierende Folgen für Individuen und Gesellschaften haben. Auch Fragen der Verantwortung bei automatisierten Entscheidungen sind bislang oft ungeklärt. Um sicherzustellen, dass KI im Sinne des Gemeinwohls eingesetzt wird, ist eine wirksame Regulierung unerlässlich. Sie schafft klare Rahmenbedingungen, schützt Grundrechte, sichert Fairness und sorgt dafür, dass technologische Innovation nicht auf Kosten von Transparenz, Demokratie oder sozialer Gerechtigkeit geht. Eine durchdachte Regulierung ermöglicht es, die Potenziale der KI verantwortungsvoll zu nutzen und ihre Risiken gleichzeitig gezielt zu begrenzen.

RECHTLICHER RAHMEN: DATENSCHUTZ, AI-ACT UND ARBEITSVERFASSUNG

Die Entwicklung und Anwendung von künstlicher Intelligenz müssen innerhalb klarer rechtlicher Leitplanken erfolgen, um die Rechte von Individuen und die Interessen der Gesellschaft zu wahren. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der EU bildet dabei eine zentrale Grundlage: Sie garantiert den Schutz personenbezogener Daten und stellt sicher, dass automatisierte Entscheidungen, etwa durch KI-Systeme, transparent, nachvollziehbar und überprüfbar bleiben. Die DSGVO schützt somit unsere individuellen Grund- und Freiheitsrechte.

Mit dem neuen AI-Act (dt. KI-Verordnung) geht die EU einen weiteren Schritt: Er schafft erstmals einen einheitlichen Rechtsrahmen für den KI-Einsatz in Europa, der auf einem risikobasierten Ansatz beruht. KI-Systeme mit inakzeptablem Risiko, wie beispielsweise Systeme zur Manipulation des menschlichen Verhaltens oder Social Scoring[1], sind verboten. Hochrisikosysteme, etwa im Gesundheits- oder Beschäftigungskontext, unterliegen besonders strengen Auflagen in Bezug auf Sicherheit, Transparenz und menschliche Aufsicht.

Für die Arbeitswelt spielt darüber hinaus das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) eine wichtige Rolle. Es sichert die Mitbestimmungsrechte von Betriebsrät*innen bei der

[1] Social Scoring bezeichnet die Bewertung von Personen anhand gesammelter Daten zu ihrem Verhalten, ihren Aktivitäten oder sozialen Interaktionen

BEI UNS BIST DU
MEHR ALS EIN*E MITARBEITER*IN

BIANCA, 31
Sozialpädagogin & Studentin
„Neben dem Masterstudium in Sozialpädagogik und meiner Vollzeitbeschäftigung als Sozialpädagogin tanke ich neue Energie im Fitnessstudio und beim Kickboxen, auf Reisen oder bei gemeinsamen Aktivitäten mit meinem Partner und Freund*innen."

PATRICK, 31
Sozialpädagoge & Student
„Ich arbeite 30 Stunden pro Woche im Turnusdienst und schreibe meinen Psychologie-Master. Anfangs war die Vereinbarung von Arbeit, Studium und Privatleben herausfordernd, doch Sport bietet mir mittlerweile den nötigen Ausgleich."

JAKOB, 29
Sozialpädagoge & Student
„Trotz einer 25-Stunden-Woche habe ich durch die Nachtdienste viel Freizeit, dadurch lässt sich mein Studium gut mit meinem Alltag vereinbaren."

SOS KINDERDORF

BEWIRB DICH **JETZT**
AUCH PER WHATSAPP UNTER:
www.sos-kinderdorf.at/jobs

Einführung von KI-Systemen, insbesondere wenn diese das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmer*innen überwachen oder bewerten sollen. Nur durch das Zusammenspiel all dieser Regelwerke kann ein verantwortungsvoller Einsatz von KI in Unternehmen gewährleistet werden – im Einklang mit Grundrechten, Beschäftigtenschutz und demokratischen Prinzipien.

DIE DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

Wenn in einem KI-System personenbezogene Daten verarbeitet werden, fällt dieses unter die Anwendung der DSGVO. Der Begriff der personenbezogenen Daten ist sehr weit gefasst und umfasst „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen" (Art. 4 DSGVO). Dazu zählen beispielsweise Namen, Identifikationsnummern und Standortdaten, also alle Informationen, die einer Person zugeordnet werden können. Der Gesetzgeber deklariert dabei Angaben über die rassische (sic!) und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung und Gesundheitsdaten als besonders schützenswert, ebenso Informationen über das Sexualleben oder die sexuelle Orientierung (Art. 9 DSGVO).

Datenverarbeitung ist jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführter Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Sie umfasst das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung sowie das Löschen oder Vernichten dieser Daten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass praktisch alles, was mit Informationen über eine Person gemacht werden kann und nicht im privaten Bereich stattfindet, der DSGVO unterliegt. Die Bestimmungen der DSGVO gelten für alle Verarbeitungen personenbezogener Daten, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.

Ziel des Datenschutzes ist es, die Privatsphäre und die Rechte der Betroffenen zu schützen, indem die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten geregelt werden.

DIE GRUNDSÄTZE DER DSGVO

Die Grundsätze der DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 5 DSGVO) bilden die Grundlage für alle weiteren Bestimmungen der Verordnung. Der erste Grundsatz lautet: „Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz". „Rechtmäßigkeit" bedeutet, dass jede Datenverarbeitung auf einer gültigen Rechtsgrundlage beruhen muss. Das heißt, dass Daten nur dann verarbeitet werden dürfen, wenn eine gesetzliche Erlaubnis vorliegt, beispielsweise die Einwilligung der betroffenen Person, die Erfüllung eines Vertrags, die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung oder der Schutz lebenswichtiger Interessen. „Nach Treu und Glauben" bedeutet, dass die Daten entsprechend diesem Grundsatz verarbeitet werden dürfen. In der Praxis bedeutet dies, dass die betroffenen Personen nicht getäuscht oder über die Zwecke der Datenverarbeitung im Unklaren gelassen werden dürfen. Der Grundsatz der Transparenz soll sicherstellen, dass die Betroffenen klar und verständlich darüber informiert werden, wie ihre Daten verarbeitet werden. Sie müssen wissen, welche Daten zu welchem Zweck erhoben werden, wer die Daten verarbeitet und an wen die Daten gegebenenfalls weitergegeben werden.

Der Grundsatz der Zweckbindung besagt, dass Daten nur für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben werden dürfen und dass eine Weiterverarbeitung in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise nicht zulässig ist. Ausnahmen sind im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder statistische Zwecke. Jedes verarbeitete Datenelement muss also immer einem klar definierten Zweck zugeordnet werden.

Der Grundsatz der Datensparsamkeit steht häufig im Widerspruch zur vorherrschenden Auffassung, dass Daten das neue Öl sind. Die Datenverarbeitung muss sich auf das Notwendige beschränken, d. h., sie muss dem Zweck angemessen und erheblich sein. Personenbezogene Daten müssen sachlich richtig sein und bei Bedarf aktualisiert werden. Es müssen alle angemessenen Maßnahmen getroffen werden, damit unrichtige Daten unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden. Darüber hinaus dürfen personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden, bis der Zweck der Datenverarbeitung erfüllt ist. Eine längere Speicherung in identifizierbarer Form ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, beispielsweise bei gesetzlichen Aufbewahrungsfristen.

Bei der Datenverarbeitung ist durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) ein angemessenes Sicherheitsniveau zu gewährleisten, insbesondere Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung (Art. 32 DSGVO). Anstatt für alle Datenverarbeitungsvorgänge dieselben starren Sicherheitsmaßnahmen vorzuschreiben, geht die DSGVO von einem risikobasierten Ansatz aus. Die mit der Verarbeitung verbundenen Risiken müssen ermittelt und analysiert werden, damit geeignete Maßnahmen zur Minimierung dieser Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen getroffen werden können. Der oder die Verantwortliche muss sicherstellen, dass die Grundsätze eingehalten werden, und dies in dokumentierter Form nachweisen. Diese Rechenschaftspflicht soll es den Aufsichtsbehörden ermöglichen, diesen risikoba-

sierten Ansatz zu überprüfen. Birgt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten potenziell ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen, muss zusätzlich eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt werden (Art 35 DSGVO).

Als Anreiz zur Einhaltung der Grundsätze sieht die DSGVO für bestimmte Verstöße einen Bußgeldrahmen von bis zu 20 Millionen Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes vor, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

RECHTE DER BETROFFENEN

Für den betrieblichen Einsatz von KI-Anwendungen bestehen strenge Informations- und Transparenzpflichten. Arbeitnehmer*innen müssen bei jeder Verarbeitung von ihren Daten über Zweck und Rechtsgrundlage, Datenübermittlungen, Lösch- und Aufbewahrungspflichten sowie ihre Rechte als Betroffene informiert werden (Art. 13f DSGVO). Wurde eine KI-Anwendung nicht selbst entwickelt, muss sichergestellt werden, dass Anbieter*innen ausreichende Informationen zur Verfügung stellen, um die Anforderungen der DSGVO zu erfüllen. So ist bei einem Löschungsbegehren gemäß Art. 17 DSGVO zu prüfen, ob personenbezogene Daten im KI-Modell überhaupt direkt identifiziert und gelöscht werden können.

Bei automatisierten Entscheidungssystemen (KI-Anwendungen, die selbstständig Entscheidungen treffen oder deren Ergebnisse Entscheidungen wesentlich beeinflussen) muss zusätzlich über die Logik, die Tragweite und die möglichen Auswirkungen der automatisierten Entscheidung informiert werden (Art. 22 DSGVO). Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung (gerichtliche oder behördliche Entscheidungen) dürfen nach der DSGVO grundsätzlich nur von Menschen getroffen werden. Fehlende personelle Ressourcen, Zeitdruck und Intransparenz dürfen nicht dazu führen, dass Ergebnisse ungeprüft übernommen werden. Eine rein formale Beteiligung des Menschen am Entscheidungsprozess ist nicht ausreichend.

Der Einsatz von KI in Unternehmen stellt den Datenschutz vor zahlreiche Herausforderungen. Die Transparenzanforderungen der DSGVO kollidieren häufig mit der Komplexität von KI-Modellen, die nur schwer durchschaubar sind. Das Risiko von Datenschutzverletzungen ist derzeit ein ständiger Begleiter beim Einsatz von KI-Systemen. Diese Herausforderungen verdeutlichen die Notwendigkeit einer sorgfältigen Planung und Umsetzung, um die Datenschutzanforderungen zu erfüllen und die Vorteile der KI-Technologie rechtskonform zu nutzen.

DER AI-ACT

Der AI-Act ist nach 3-jähriger Verhandlung am 1. August 2024 in Kraft getreten und entfaltet bis August 2027 stufenweise Wirkung. Er regelt den rechtlichen Rahmen für das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und den Einsatz von KI in der Europäischen Union. Ziel ist es, sowohl Sicherheit und Grundrechte zu schützen als auch Innovation zu fördern. Sie gilt für alle Akteur*innen entlang der KI-Wertschöpfungskette, darunter Entwickler*innen, Anwender*innen, Hersteller*innen, Importeure, Händler*innen und bevollmächtigte Vertreter*innen.

Die KI-Verordnung verfolgt einen risikobasierten Regulierungsansatz, bei dem die Anforderungen an KI-Systeme von deren potenziellen Gefahren für Menschen und Gesellschaft abhängen. Die KI-Verordnung unterscheidet dabei vier Risikokategorien: unzulässige Risiken, hohes Risiko, begrenztes Risiko und minimales Risiko. KI-Anwendungen mit unzulässigem Risiko – etwa manipulative Systeme oder solche zur sozialen Bewertung von Personen – sind seit 02. Februar 2025 grundsätzlich verboten (Art 5 AI-Act). Hochrisiko-KI-Systeme, beispielsweise in kritischen Infrastrukturen, im Bildungswesen, in der Strafverfolgung oder im Personalwesen, sind erlaubt, unterliegen aber strengen Auflagen bezüglich Transparenz, Datenqualität, menschlicher Aufsicht und Sicherheit. KI-Systeme mit begrenztem Risiko, wie Chatbots, müssen zumindest über ihre KI-Natur informieren. Für minimales Risiko – etwa bei KI in Videospielen oder Spamfiltern – gelten keine besonderen Auflagen.

Je nach Risikostufe treffen Betreiber*innen von KI-Systemen unterschiedliche Verpflichtungen. Bei KI-Systemen mit „minimalem“ Risiko bestehen keine verbindlichen regulatorischen Anforderungen. Die Anwendung von Verhaltenskodizes (Code of Practices) wird zwar unterstützt, bleibt jedoch freiwillig. Lediglich die Vorgabe für „KI-Kompetenz” gilt für alle KI-Systeme, unabhängig von ihrer Risikoeinstufung seit 02. Februar 2025.

Demnach müssen alle Akteur*innen entlang des Lebenszyklus´ eines KI-Systems – unabhängig vom Risikoniveau – über ausreichende KI-Kompetenz verfügen. Das bedeutet, dass sie über das notwendige Wissen, Verständnis und Fähigkeiten verfügen sollen, um KI-Systeme sachkundig einzusetzen. Dazu zählt auch, die Funktionsweise, Grenzen und potenziellen Risiken einschätzen zu können. Unternehmen sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmer*innen entsprechend zu schulen.

Für KI-Systeme mit begrenztem Risiko sollen potenzielle Gefahren durch spezifische Transparenzanforderungen reduziert werden (Art. 50 AI-Act). Betreiber*innen von Emotionserkennungs- oder biometrischen Kategorisierungssystemen müssen betroffene Personen beispielsweise spätestens bei der ersten Interaktion klar und eindeutig informieren, dass ein solches System im Einsatz ist.

Auch bei KI-Systemen zur Erzeugung oder Manipulation von Text-, Bild-, Ton- oder Videoinhalten (insbesondere bei sogenannten Deep Fakes) besteht eine Offenlegungspflicht. Es muss kenntlich gemacht werden, dass der je-

weilige Inhalt künstlich erzeugt oder verändert wurde. Ausgenommen sind Textinhalte, wenn sie durch Menschen überprüft und redaktionell verantwortet wurden.

PFLICHTEN BEIM EINSATZ VON HOCHRISIKO-KI-SYSTEMEN

Für Betreiber*innen von Hochrisiko-KI-Systemen gelten ab 2. August 2026 umfassende Anforderungen, die den sicheren, transparenten und verantwortungsvollen Einsatz solcher Technologien gewährleisten sollen (Art 26 AI-Act). Zentrale Pflicht ist die Verwendung des KI-Systems gemäß der mitgelieferten Betriebsanleitung sowie die Zusammenarbeit mit nationalen Aufsichtsbehörden. Betreiber*innen müssen zudem für Transparenz gegenüber nachgelagerten Akteuren (z. B. Nutzer*innen oder Kund*innen) sorgen und sicherstellen, dass Betroffene das Recht auf eine Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall erhalten – insbesondere bei automatisierten Entscheidungen, die sich unmittelbar auf ihre Rechte oder Lebensverhältnisse auswirken.

Setzt ein Arbeitgeber ein Hochrisiko-KI-System am Arbeitsplatz ein, muss er nicht nur die betroffenen Arbeitnehmer*innen, sondern auch die zuständige Arbeitnehmer*innenvertretung vor der Inbetriebnahme oder Nutzung über den geplanten Einsatz informieren (Art. 26 Abs. 7 AI-Act). Dies betrifft insbesondere KI-Systeme, die dazu bestimmt sind, Personalauswahlprozesse zu unterstützen, beispielsweise durch das Schalten gezielter Stellenanzeigen, das Sichten oder Filtern von Bewerbungen oder die Bewertung von Bewerber*innen. Ebenso umfasst sind Systeme, die für entscheidungsrelevante Prozesse im Beschäftigungsverhältnis eingesetzt werden, etwa bei Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenverteilungen basierend auf individuellem Verhalten oder persönlichen Merkmalen sowie zur Überwachung und Leistungsbeurteilung von Beschäftigten.

Bei Verstößen gegen den AI-Act drohen je nach Schwere Geldbußen von bis zu 35 Millionen Euro oder 7 % des weltweiten Jahresumsatzes, beispielsweise bei verbotenen KI-Praktiken oder Pflichtverletzungen bei Hochrisikosystemen. Für Klein-, Mittelbetriebe und Start-ups gelten abgemilderte Strafrahmen.

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG BEI KI-SYSTEMEN

In Österreich unterliegt der Einsatz von KI in Betrieben auch der betrieblichen Mitbestimmung des Betriebsrats. Grundlage dafür ist das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), das zahlreiche Informations-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechte vorsieht, sobald KI-Systeme im Arbeitsumfeld eingesetzt werden sollen.

Bereits in der Planungsphase muss der Betriebsrat umfassend informiert und eingebunden werden. Gemäß § 108 und § 109 ArbVG sind Arbeitgeber*innen verpflich-

Buchtipp:

KI verstehen und gestalten

von Sebastian Klocker und Adele Siegl

ISBN: 978-3-99046714-5
Verlag: ÖGB Verlag
Seiten: 200
UVP: € 24,90

Künstliche Intelligenz macht unsere Arbeit leichter und schwerer, frei und flexibel und zunehmend überwacht, schnell erledigt und verdichtet und stressig. Künstliche Intelligenz reduziert Arbeitsplätze und schafft neue. Sie entlastet unsere Rücken und macht uns Kopfschmerzen. Arbeitsmittel sind jederzeit griffbereit in der Cloud und damit fest in den Händen der Tech-Giganten außerhalb unserer Kontrolle. Möglichkeiten der Mitbestimmung schwinden, viele Menschen fühlen sich vom technologischen Fortschritt ohnehin bereits überrollt. Maßnahmen zur KI-Regulierung sind von der EU- bis zur Betriebsebene heiß umkämpft. Der Arbeitsmarkt ist geprägt von internationalem Wettbewerb und globalen Konflikten und schwankt zwischen Arbeitskräftemangel und Kündigungswellen. Der Einfluss von KI auf die Arbeitswelt unserer Zeit gibt Stoff für tausende Seiten mehr, als hier vorliegen. Dieser Sammelband beleuchtet einige Aspekte, wie beispielsweise KI-Regulierung durch die EU (AI Act), KI in der Pflege bzw. im Gesundheitssystem, Diskriminierung von und durch KI sowie vieles mehr. Das Buch bietet somit einen guten Überblick über die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Handlungsfelder der KI-Wirtschaft: von den Chancen und Risiken der Anwendung, über Ebenen der KI-Regulierung und notwendige Schritte Richtung vertrauenswürdige KI, hin zu neuen Formen der Ausbeutung in und außerhalb Europas.

ÖGB Verlag, erscheint im Herbst 2025

tet, den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und geplante Maßnahmen zu unterrichten. Die Kontrollrechte des Betriebsrats sind ebenfalls umfassend. So hat er das Recht zu überprüfen, ob KI-gestützte Systeme – etwa bei der Personaleinsatzplanung, Leistungsbewertung oder Bewerber*innenauswahl – rechtlich zulässig eingesetzt werden und keine Diskriminierung oder Umgehung arbeitsrechtlicher Normen erfolgt (§ 89 ArbVG). Gleichzeitig sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, den Betriebsrat darüber zu informieren, wenn personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet oder an Dritte (z. B. externe KI-Dienstleister) übermittelt werden. Dazu zählen Informationen über die Funktionsweise der eingesetzten KI-Systeme, deren Datenquellen sowie Entscheidungslogiken. So kann der Betriebsrat sicherstellen, dass der Einsatz von KI transparent, fair und im Einklang mit Datenschutz- und Arbeitsrecht erfolgt. Vor der Einführung von KI-Systemen ist häufig verpflichtend die Beteiligung und Zustimmung des Betriebsrates mittels Betriebsvereinbarung vorgesehen (§§ 96, 96a und 97 ArbVG). Auch bei der Vermittlung von KI-Kompetenz im Betrieb ist der Betriebsrat verpflichtend miteinzubeziehen (§ 94 ArbVG). Zudem steht dem Betriebsrat zumindest vierteljährlich ein Beratungsrecht in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht zu (§ 92 ArbVG).

Bei Systemen, die aufgrund ihrer potenziellen Eignung zur Kontrolle von Beschäftigten die Menschenwürde berühren, hat der Betriebsrat ein Vetorecht (§ 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG). Systeme, welche die Menschenwürde verletzen, sind grundsätzlich verboten. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Zustimmung jeder einzelnen Arbeitnehmerin bzw. jedes einzelnen Arbeitnehmers einzuholen (§ 10 AVRAG).

Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Daten (Personaldatensysteme) bedürfen einer Betriebsvereinbarung, sofern sie über allgemeine Angaben zur Person und zu Qualifikationen hinausgehen oder Daten verarbeiten, die über gesetzlich vorgeschriebene Zwecke – etwa die Arbeitszeiterfassung – hinausgehen (§ 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG). Darüber hinaus hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Personalbeurteilungssystemen, der Festlegung von Ordnungsvorschriften, der zweckentsprechenden Nutzung von Betriebsmitteln sowie bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

FAZIT

Der technologische Fortschritt durch Künstliche Intelligenz stellt Arbeitswelt und Gesellschaft vor neue Herausforderungen – technisch, ethisch sowie rechtlich. Umso wichtiger ist ein klarer und verbindlicher Ordnungsrahmen, der Grundrechte schützt und gleichzeitig Innovation ermöglicht.

Die europäische Regulierung schafft die Voraussetzungen dafür, dass KI-Systeme transparent und sicher eingesetzt werden. Unternehmen sind aufgefordert, Verantwortung zu übernehmen und die Technologie im Sinne des Gemeinwohls zu gestalten. Die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat wird künftig entscheidend sein, um die Interessen der Arbeitnehmer*innen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu wahren. Eine starke Regulierung, verbunden mit Partizipation und Aufklärung, ist der Schlüssel für einen fairen und nachhaltigen Einsatz von KI.

Sebastian Klocker

leitet die Stabstelle Digitalisierung und Technik im Österreichischen Gewerkschaftsbund. Seine Schwerpunkte sind Digitalisierung, Automatisierung, Safety & Security und Künstliche Intelligenz sowie deren Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung und den Beschäftigtendatenschutz.

Quellen

Verordnung (EU) 2024/1230 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. März 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union (AI-Act). In: Amtsblatt der Europäischen Union, L 206, 11.7.2024, S. 1–167. Verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32024R1230 (Zugriff am: 04.08.2025).

Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung). In: Amtsblatt der Europäischen Union, L 119, 4.5.2016, S. 1–88. Verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32016R0679 (Zugriff am: 04.08.2025).

Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 in der geltenden Fassung. Verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008202 (Zugriff am: 04.08.2025).

Rezension:

KI in der Sozialen Arbeit: Grundlagen für Theorie und Praxis

Im Herbst 2025 erscheint im Verlag Beltz Juventa ein Sammelband zum Thema KI in der Sozialen Arbeit. Die Autorin dieses Beitrags hat das Buch bereits vorab gelesen und für die SIÖ eine ausführliche Besprechung verfasst, in der sie einen Überblick über den umfangreichen Band liefert und zentrale Botschaften herausarbeitet. Eine gute Einstiegshilfe in einen hochaktuellen Sammelband.

Sabine **Klinger**

Technologien wie die Künstliche Intelligenz (KI) beeinflussen inzwischen Industrie, Wirtschaft und soziale Dienstleistungen und deren Angebote sowie die Lebenswelten von Individuen (vgl. S.7). Vor diesem Hintergrund wird in diesem Sammelband die Frage erörtert, auf welche Weise KI in der Sozialen Arbeit (SA) Anwendung findet bzw. finden kann. In diesem Kontext werden Chancen, Herausforderungen und Risiken für die Profession, Organisationen und Fachkräfte diskutiert. Ebenso breit gefächert wie diese Problemlage ist die von den Herausgeber*innen adressierte Zielgruppe: Fachkräften, Studierenden und Interessierten soll ein fundierter Einblick in das Thema KI ermöglicht werden. Hierfür werden, wie im Untertitel des Buches angekündigt, Grundlagen für Theorie und Praxis geschaffen, um dazu beizutragen, einen reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit KI-Technologien in der Sozialen Arbeit zu ermöglichen (vgl. S. 14).

Um dieses Ziel zu erreichen, umfasst der vorliegende Sammelband 18 Beiträge, die sich aus Sicht der Rezensentin in vier thematische Schwerpunkte gliedern lassen. Zunächst werden die theoretischen und ethischen Grundlagen erörtert. Im weiteren Verlauf werden konkrete Anwendungen in Praxisfeldern der Sozialen Arbeit diskutiert. Schließlich werden Datenschutz und rechtliche Implikationen behandelt. Abschließend werden Ausblick und Perspektiven diskutiert. Angesichts der Fülle von Beiträgen wäre die Einführung einer thematischen Gliederung auch für den Sammelband sinnvoll gewesen. Insbesondere für Interessierte, die mit diesem Sammelband neu in das Themengebiet KI in der Sozialen Arbeit einsteigen, hätte dies eine wertvolle Orientierungshilfe darstellen können.

Nach der sehr fundierten und breit angelegten Einleitung durch die Herausgeber*innen folgen fünf Beiträge, die sich mit Themen rund um theoretische und ethische Grundlagen von KI in der Sozialen Arbeit befassen. Take-aways dieser Beiträge sind z.B. die Relevanz klassischer KI-Verfahren im Gegensatz zu aktuell viel diskutierten generativen KI-Modellen für die SA (Rottkemper) oder wie „Mensch-KI-Interaktion“ die Kommunikation und Beziehungsgestaltung als Kernelemente der Sozialen Arbeit erheblich beeinflussen kann und