

WEBINAR

KI im HR-Management

26.06.2025, 16:00 Uhr

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH



saxinger.com

AUSTRIA BELGIUM BULGARIA CHINA CZECH REPUBLIC FRANCE
GERMANY HUNGARY ITALY POLAND ROMANIA SLOVAKIA TURKEY

AGENDA

- KI im HR-Management – Chancen & Risiken
- Rechtlicher Rahmen
- AI Act – Zulässige und unzulässige KI-Tools im HR-Bereich
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
- Zustimmungserfordernisse der Arbeitnehmer:innen
- Datenschutz



KI im HR-Management – Chancen, Risiken

KI IM HR-MANAGEMENT – CHANCEN, RISIKEN

- Effizienzsteigerung
- Ressourcenentlastung
- Automatisierung Routineaufgaben
- Datenbasierte, fundierte Entscheidungen
- Objektivierung der Entscheidungsprozesse
 - Intransparenz
 - Diskriminierung durch algorithmische Verzerrung
 - „Verlust an Menschlichkeit“
 - Fehlanwendungen, fehlende Kontrolle
 - fehlende Kompetenz
 - Abhängigkeit



Rechtlicher Rahmen

RECHTLICHER RAHMEN

- EU-Verordnung über künstliche Intelligenz – AI Act
- Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG
- Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG
- Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO



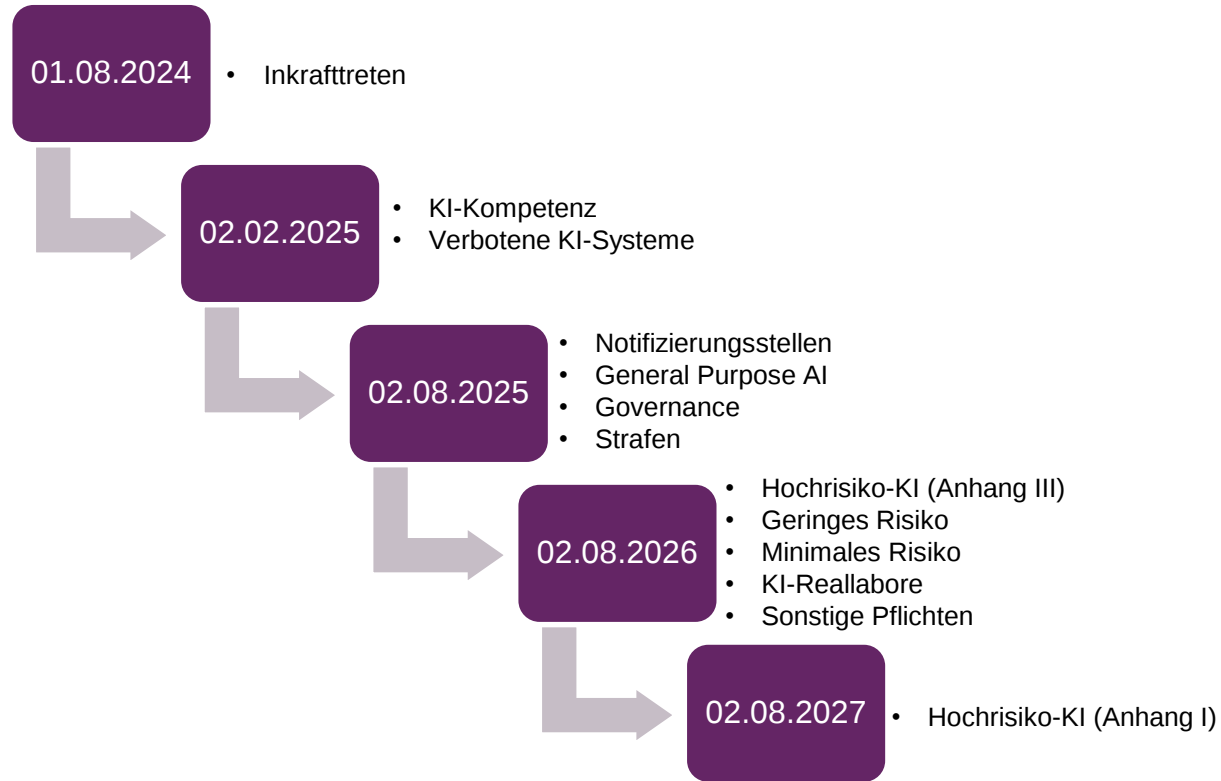
AI Act – Zulässige und unzulässige KI-Tools

AI ACT – ZIELE / MASSNAHMEN

- Ziele
 - Schaffung von Vertrauen
 - auf den Menschen ausgerichtete, vertrauenswürdige KI
 - Schutz vor Schäden
 - in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit, Grundrechte, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Umweltschutz
 - Unterstützung der Innovation

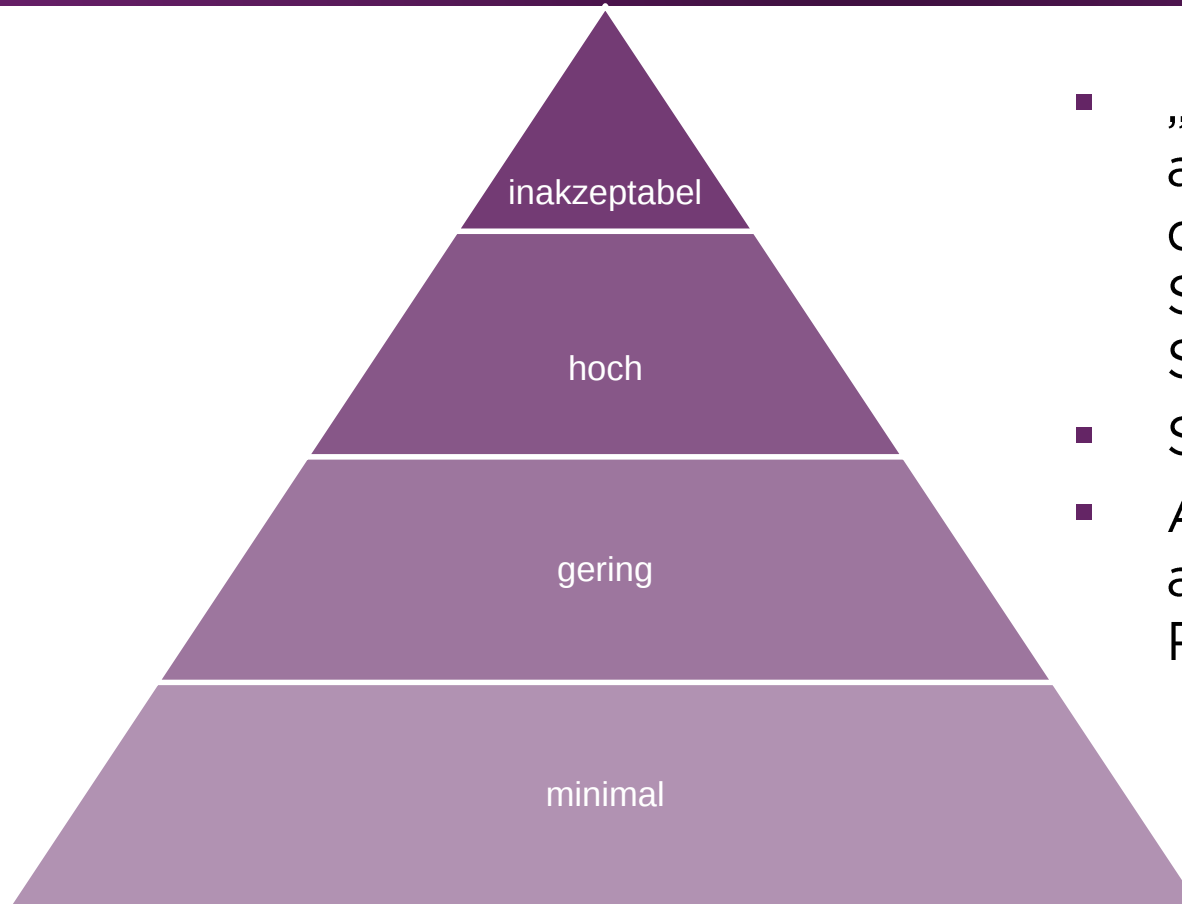
- Maßnahmen
 - KI-Kompetenz des Personals
 - Präventive Verbote
 - Risikobasierter Ansatz

AI ACT – STEPS



- Mitarbeiter:innen und sonstige beauftragte Personen, die mit dem *Betrieb* oder der *Nutzung* von KI-Systemen befasst sind, müssen über KI-Kompetenz verfügen → Pflicht Maßnahmen zu setzen
- Unabhängig von der Art der KI-Systeme bzw. der Risikoklasse
- Umfasst technische, ethische und rechtliche Kenntnisse
- Risikobewusstsein schärfen
- praktische Anwendungsfähigkeit

RISIKOBASIERTER ANSATZ



- „Risiko“ = Kombination aus Wahrscheinlichkeit des Auftretens eines Schadens und der Schwere des Schadens
- Selbsteinschätzung
- Anforderungen abhängig von Risikoklasse

RISIKOBASIERTER ANSATZ

- Inakzeptable KI-Systeme → verboten!
- Hochrisiko-KI-Systeme
 - Aufzählungen in Anhang III des AI Acts
 - Profiling natürlicher Personen
 - KI-Tools im HR-Bereich gelten idR als „Hochrisiko-KI“
 - Strenge technische und organisatorische Anforderungen
- KI-Systeme mit niedrigem Risiko
 - Transparenzpflichten

UNZULÄSSIGE SYSTEME I

- Systeme zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz
 - ausgenommen aus medizinischen oder Sicherheitsgründen
 - z.B. Analyse des Aggressionsgrades im Callcenter
- Social Scoring
 - Bewertungssysteme für soziales oder persönliches Verhalten, die zu einer Schlechterstellung führen
 - Ausnutzung Vulnerabilität oder Schutzbedürftigkeit, wie Alter, Behinderung, soziale oder wirtschaftliche Situation, um deren Verhalten wesentlich zu verändern

UNZULÄSSIGE SYSTEME II

- Unterschwellige Beeinflussung / Manipulation menschlichen Verhaltens
 - z.B. Einblendung von manipulativen Bildern, Einsatz von spieltypischen Mechanismen (Gamification) zur Förderung von Motivation, Verhaltensänderungen
- Biometrische Kategorisierungssysteme zur Ableitung sensibler / geschützter Informationen
 - politische und religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder ethnische Zugehörigkeit, z.B. Rückschluss auf Gewerkschaftszugehörigkeit

ZULÄSSIGE SYSTEME

- Chatbots zur Fragenbeantwortung
- Bewertung von Bewerbungen (CV-Screening, etc)
- KI-gestützte Interviewanalyse
- KI-Systeme, die über Beförderungen, Versetzungen oder Beendigungen entscheiden
- Zuweisung von Aufgaben aufgrund persönlicher Merkmale oder Eigenschaften
- Systeme zur Überwachung von AN (Produktivität, Verhaltenserkennung, Zugriffskontrollen, etc)
- Anwendungen zur Leistungsbewertung von AN (Performance Monitoring)

HOCHRISIKO IM HR-MANAGEMENT

- Umfassende Aufzählung in Anhang III
- KI-Systeme für die Einstellung oder Auswahl von Personen
 - Schaltung gezielter Stellenanzeigen
 - Sichten, Filtern von Bewerbungen
 - Bewertung von Bewerbern
- KI-Systeme mit Einfluss auf Arbeitsbedingungen
 - Beförderungen und Kündigungen
 - Zuweisung von Aufgaben aufgrund Verhaltens oder persönlicher Eigenschaften
- KI-Systeme zur Beobachtung und Leistungs- und Verhaltensbewertung

HOCHRISIKO IM HR-MANAGEMENT – AUSNAHMEN

- kein erhebliches Risiko der Beeinträchtigung der Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen
- Ergebnis der Entscheidungsfindung wird nicht wesentlich beeinflusst
- kein Profiling
- z.B. bloß vorbereitende Aufgaben für eine Bewertung, Verbesserung einer menschlichen Entscheidung, etc.

ANFORDERUNGEN BEI HOCHRISIKO

- AI Act-konforme Zertifizierung durch Anbieter → Prüfung
- Risikobewertung vor Inbetriebnahme
- Verwendung laut Betriebsanleitung
- Information von Bewerbern bzw. AN über Verwendung
- Aufbewahrung der Protokollierung
- Kontrolle der Eingabedaten
- „Menschliche Aufsicht“!
- Interne Bewertung der Einhaltung der Vorschriften
- Schulungen für Mitarbeiter der HR-Abteilung zum korrekten Umgang mit den eingesetzten KI-Systemen → Qualifizierung des Personals

UMSETZUNG / EMPFEHLUNGEN

- Evaluierung / Bestandsaufnahme
 - Welche KI-Systeme werden im Unternehmen bereits genutzt?
- Strategische Ausrichtung
 - Wie soll KI im Unternehmen künftig genutzt werden?
 - Welche Prozesse sind sinnvoll?
 - Erstellung einer KI-Richtlinie
- KI-Kompetenz aufbauen
 - Schulungen
 - Dokumentation im Personalakt

BETROFFENENRECHTE

- Beschwerderecht
 - Annahme eines Verstoßes gegen Bestimmungen des AI Acts
Beschwerde bei Marktüberwachungsbehörde.
- Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung
 - Betroffene einer auf Grundlage von Hochrisiko-KI getroffenen Entscheidung, die rechtliche Auswirkungen hat oder diese erheblich beeinträchtigt, haben Recht auf klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung.

- Einsatz verbotener KI-Systeme: bis zu 35 Mio EUR oder 7% des weltweiten Jahresumsatzes
- Verletzung sonstiger Pflichten: bis zu 15 Mio EUR oder 3% des Jahresumsatzes

The background of the slide is a light gray surface with numerous embossed, three-dimensional 'S' symbols of varying sizes scattered across it. The lighting creates soft shadows, giving the symbols a tactile appearance.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

MITBESTIMMUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATES

- Rechtliche Zulässigkeit eines KI Systems im HR-Bereich bedeutet nicht automatisch arbeitsrechtliche Zulässigkeit
- Zustimmungspflicht des BR prüfen
- Einführung von Kontrollsystemen gemäß § 96 (1) Z 3 ArbVG, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren
 - mögliche Überwachung, Kontrolle weit zu verstehen
- Berühren der Menschenwürde
 - Beurteilung anhand Interessenabwägung im Einzelfall
 - Maßgeblich ist Intensität der Kontrolle
 - Beurteilungsmaßstab ist objektive Sichtweise
- Verpflichtende Betriebsvereinbarung

MITWIRKUNGSPFLICHT - BEISPIELE

- Personalisierte Zutrittskarten sämtlicher Türen im Betriebsgebäude
 - Daten erfasst und gespeichert
 - OGH 22.01.2020, 9 Ob A60/22x
- GPS-Ortungssystem im Dienstfahrzeug
 - Aufzeichnung rund um die Uhr
 - Daten vom BI jederzeit online einsehbar
 - OGH 14.07.2022, 9 Ob A120/19s
- Atem-Alkoholkontrollen im Betrieb
 - OGH 20.03.2015, 9 Ob A23/15w
- Extensive Zugriffskontrollen, Überwachung der Produktionseffektivität, etc.

UMGANG MIT MITBESTIMMUNGSRECHTEN

- Qualifizierte Personaldatensysteme
- § 96a (1) Z 1 ArbVG
 - Mitwirkungspflicht besteht bei Einführung automationsunterstützter Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Daten des AN, die über allgemeine Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen
 - Zustimmung des BR ist jedoch nicht erforderlich, soweit eine rechtliche Verpflichtung besteht
 - Somit Daten, die über die allgemeinen Angaben für die Lohnverrechnung bzw. Zeitwirtschaft hinausgehen

ERSETZBARE MITBESTIMMUNGSRECHTE II

- Qualifizierte Beurteilungssysteme
- § 96a (1) Z 2 ArbVG
 - Mitwirkungspflicht bei Einführung von Beurteilungssystemen, sofern die Datenerhebung *nicht durch die betriebliche Verwendung* gerechtfertigt ist (zB Talent-Management Systeme für künftige Verwendungen, Persönlichkeitsprofile etc)
- § 96a (2) ArbVG
 - Grundsätzlich Zustimmung des BR erforderlich
 - Jedoch Ersatz der Zustimmung des BR durch Entscheidung der Schlichtungsstelle
- Zustimmungsrechte aus § 96 ArbVG werden nicht berührt

UMGANG MIT MITBESTIMMUNGSRECHTEN

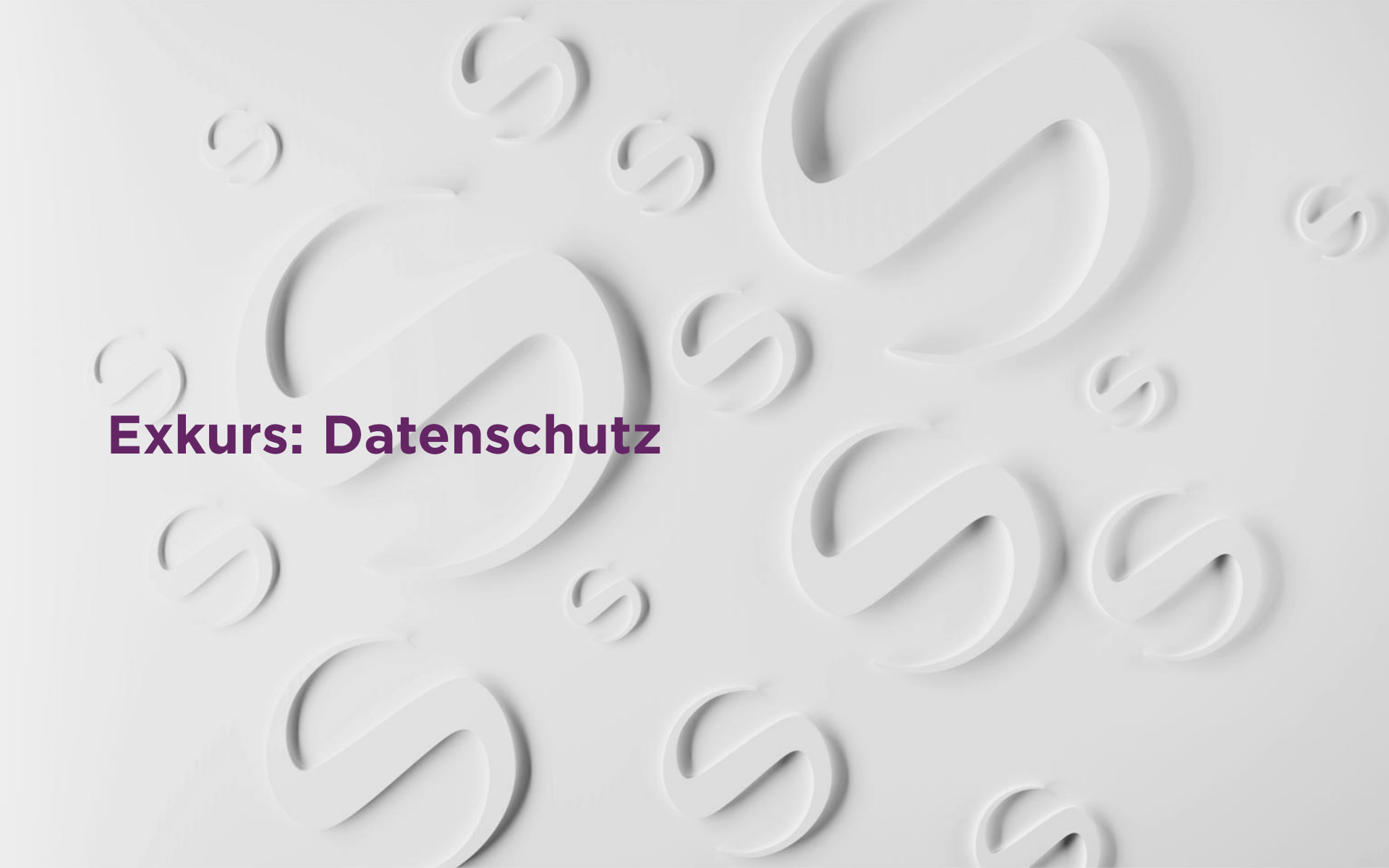
- Sonstige Informationsrechte BR
- § 91 Abs 2 ArbVG
 - Info welche personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer automationsunterstützt verarbeitet werden
 - Überprüfung der Grundlage der Verarbeitung ist zu ermöglichen
 - Einsicht in Daten der Arbeitnehmer nur mit Zustimmung der Dienstnehmer



Zustimmungserfordernisse der Mitarbeiter:innen

ZUSTIMMUNGSERFORDERNISSE MITARBEITER

- Betriebe, in denen kein BR eingerichtet ist
 - nicht BR-pflichtige Betriebe
 - BR-pflichtige Betriebe ohne BR
- Gemäß § 10 (1) AVRAG sind Kontrollmaßnahmen (die die Menschenwürde berühren) nur mit Zustimmung jedes einzelnen AN zulässig
 - Verweis auf BV iSd § 96 (1) Z 3 ArbVG
- Schriftliche Vereinbarung zur Dauer erforderlich, sonst jederzeitige Kündigung möglich.



Exkurs: Datenschutz

ASPEKTE DATENSCHUTZ

- Prüfung welche personenbezogenen Daten verarbeitet werden
- Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung klären (Art 6 DSGVO, *Einwilligung, Vertragserfüllung, rechtliche Verpflichtung, berechtigtes Interesse*)
- Verbot der Unterwerfung ausschließlich automatisierter Entscheidungen Art 22 DSGVO (einschließlich Profiling)

ASPEKTE DATENSCHUTZ

- Ergänzung Datenverarbeitungsverzeichnis
- Information an Mitarbeiter Art 13 DSGVO
- Allenfalls (datenschutzrechtliche) Zustimmung der Mitarbeiter einholen
- TOMS
- Speicherdauer

KONTAKT



Roland Heinrich

Dr.iur.
Partner

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
A-4600 Wels, Edisonstraße 1
Tel. +43 7242 65290-359
Fax +43 7242 65290-333
r.heinrich@saxinger.com



Bettina Pogliès-Schneiderbauer

Mag.iur., MBA
Partnerin

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
A-4020 Linz, Böhmerwaldstraße 14
Tel. +43 732 603030-552
Fax +43 732 603030-500
b.poglies-schneiderbauer@saxinger.com

AUSTRIA

SAXINGER

GRAZ

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
graz@saxinger.com

LINZ

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
linz@saxinger.com

SALZBURG

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
salzburg@saxinger.com

WELS

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
wels@saxinger.com

VIENNA

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
vienna@saxinger.com

BELGIUM

SAXINGER

BRUSSELS

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
brussels@saxinger.com

BULGARIA

SCHINDHELM

SOFIA

Cornelia Draganova Law Firm
sofia@schindhelm.com

CHINA

SCHINDHELM

SHANGHAI

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

TAICANG

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
taicang@scwp.com

CZECH REPUBLIC

SAXINGER

PILSEN

SAXINGER s.r.o.
advokátní kancelář
plzen@saxinger.com

PRAGUE

SAXINGER s.r.o.
advokátní kancelář
praha@saxinger.com

FRANCE

SCHINDHELM

PARIS

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
paris@schindhelm.com

GERMANY

SCHINDHELM

DÜSSELDORF

Schmidt Rogge Thoma Rechtsanwälte
Partnersgesellschaft mbB
duesseldorf@schindhelm.com

FRANKFURT

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HAMBURG

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hamburg@schindhelm.com

HANOVER

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

OSNABRÜCK

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

SAXINGER

BUDAPEST

Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@saxinger.hu

ITALY

DIKE SCHINDHELM

BOLOGNA

DIKE Associazione Professionale
bologna@schindhelm.com

IMOLA

DIKE Associazione Professionale
imola@schindhelm.com

POLAND

SDZLEGAL SCHINDHELM

WROCŁAW

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
wroclaw@sdzlegal.pl

GLIWICE

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
gliwice@sdzlegal.pl

WARSZAWA

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

SCHINDHELM

BUKAREST

Cabinet de Avocat Bernhard
Konrad Heringhaus
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

SAXINGER

BRATISLAVA

SAXINGER s.r.o.
advokátská kancelária
bratislava@saxinger.com

TURKEY

GEMS SCHINDHELM

ANKARA

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
ankara@schindhelm.com

BODRUM

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
bodrum@schindhelm.com

ISTANBUL

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com