



KI IM BETRIEB: RECHTE KENNEN, MITBESTIMMUNG SICHERN

Eine Informationsbroschüre für Betriebsratsmitglieder
und Arbeitnehmer:innen

OGB

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

Layout: Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Juli 2026

AUTOREN



© Daniel Novotny

Mag. Claus Breunhölzler

arbeitet in der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen und datenschutzrechtlichen Themen.



© Daniel Novotny

Dr. Michael Gogola

leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Fragestellungen und publiziert dazu.



© Daniel Novotny

Sebastian Klocker

leitet die Stabstelle Digitalisierung und Technik im ÖGB. Er beschäftigt sich mit den Themen Digitalisierung, Automatisierung, IT-Security und Künstliche Intelligenz sowie deren Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung und Datenschutz.



© Daniel Novotny

Mag. Matthias P. Rausch, BA

hat Informatik und Geschichte studiert und ist interner Datenschutzmanager der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit betrieblichem und internem Datenschutz sowie mit Künstlicher Intelligenz.

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft.
Es besteht jedoch keine Haftung seitens der AutorInnen oder der Gewerkschaft GPA.
Inhalte dürfen unter Angabe der AutorInnen weiterverbreitet werden (CC-Urheberrecht).

INHALT

Vorwort Wolfgang Katzian	6
Vorwort Barbara Teiber	7
Einleitung	8
Rechtliche Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in betrieblichen Entscheidungsfindungsprozessen	12
Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)	12
Die europäische KI-Verordnung (KI-VO)	13
Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)	14
Wesentliche Fragestellungen beim Einsatz von KI-Systemen	16
Vor der Einführung	16
Im laufenden Betrieb	17
Mitbestimmung und Kontrolle	18
Fragenbogen zu KI im Betrieb zur Übermittlung an die Geschäftsleitung durch den Betriebsrat	20
Die wichtigsten Ansprüche auf Informationen auf einem Blick	26
Muster: Antrag auf Auskunft und Erläuterung bei KI-Entscheidungs- systemen (gemäß Art. 15 DSGVO und Art. 86 KI-VO)	28
Muster: Antrag auf Löschung gemäß Art. 17 DSGVO	32
Addendum: Bestimmungen der Plattformarbeitsrichtlinie	34



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Künstliche Intelligenz ist in unseren Betrieben angekommen. Ob bei der Dienstplanung, der Leistungsbeurteilung oder im Bewerbungsverfahren, KI-Systeme nehmen Einfluss auf unsere Arbeitsorganisation und -gestaltung. Für uns als Gewerkschaftsbewegung und für euch als Betriebsrate stellt sich dabei nicht die Frage, ob wir diese Technologie nutzen, sondern wie wir sie nutzen. Technische Innovation darf niemals auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen!



Die Einführung von KI-Systemen im Betrieb darf keine Blackbox sein. Wir fordern und brauchen **Transparenz**. Beschäftigte haben ein Recht darauf zu wissen, wann, wo und wie Algorithmen Entscheidungen treffen, die ihr tägliches Arbeitsleben beeinflussen. Nur wer versteht, wie ein System funktioniert, kann auch selbstbestimmt damit umgehen.

Genau hier setzt unsere gewerkschaftliche Kernkompetenz an: die **Mitbestimmung**. Diese Broschüre zeigt euch, wie ihr diese Werkzeuge effektiv nutzt. Es geht darum, Informationsrechte nicht nur einzufordern, sondern sie aktiv zu nutzen, um Kontrolle auszuüben und die Privatsphäre der Kolleginnen und Kollegen zu schützen. Mit dem bewährten Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und der neuen europäischen KI-Verordnung (KI-VO) haben wir ein starkes rechtliches Fundament in der Hand.

Denn unser Ziel geht über den reinen Schutz hinaus. Wir wollen und werden die Einführung von KI im Betrieb aktiv mitgestalten. Technologie muss den Menschen unterstützen, Arbeitsbedingungen verbessern und Entlastung bringen – sie darf nicht zu lückenloser Überwachung oder Dequalifizierung führen.

Gemeinsam gestalten wir die Arbeit von morgen – gerecht, transparent und demokratisch!

Solidarische Grüße

Wolfgang Katzian

Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)

Liebe Leserin, lieber Leser!

Künstliche Intelligenz verändert unsere Arbeitswelt bereits heute – und sie wird es in den kommenden Jahren noch tiefgreifender tun. Viele dieser Entwicklungen bieten Chancen: für effizientere Abläufe, bessere Arbeitsbedingungen und neue Formen der Zusammenarbeit. Gleichzeitig stellen sie Beschäftigte und Betriebsrät:innen vor neue Herausforderungen, insbesondere wenn es um Transparenz, Mitbestimmung und den Schutz persönlicher Daten geht.



Als Gewerkschaft ist es uns ein zentrales Anliegen, dass technologische Innovation nicht zulasten der Arbeitnehmer:innen geht. KI-Systeme dürfen nicht dazu führen, dass Leistungsdruck steigt, Kontrolle ausgeweitet oder Entscheidungen intransparent werden. Wo Algorithmen eingesetzt werden, braucht es klare Regeln, nachvollziehbare Kriterien und vor allem Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung.

Betriebsrät:innen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Sie haben die Möglichkeit, den Einsatz von KI im Betrieb aktiv mitzugestalten. Ob bei der Einführung neuer Systeme oder allgemein der Verarbeitung von Beschäftigtendaten: Ohne Mitwirkung der Arbeitnehmer:innenvertretung geht es nicht.

Die vorliegende Broschüre soll Orientierung geben. Welche Rechte bestehen? Worauf ist im betrieblichen Alltag zu achten? Und: Wie können gute Lösungen im Sinne der Beschäftigten erreicht werden? Denn klar ist: Die Zukunft der Arbeit muss gerecht gestaltet werden – und das gelingt nur unter Einbeziehung der Beschäftigten.

A handwritten signature in blue ink that reads "Barbara Teiber". The signature is fluid and cursive.

Barbara Teiber

Vorsitzende der Gewerkschaft GPA

EINLEITUNG

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Technologische Entwicklungen haben seit jeher Produktionsweisen, Arbeitsorganisation und Beschäftigungsverhältnisse verändert – von der Automatisierung im Zuge der Industrialisierung bis hin zur Digitalisierung der letzten Jahrzehnte. Mit dem Aufkommen Künstlicher Intelligenz (KI) erreicht dieser Wandel eine neue Qualität. Systeme, die nicht nur Daten verarbeiten, sondern eigenständig Muster erkennen, Prognosen erstellen und Entscheidungen vorbereiten oder sogar treffen können, halten zunehmend in Betrieben aller Branchen Einzug.

Für Arbeitnehmer:innen, Betriebsräte und Gewerkschaften stellt sich damit eine zentrale Frage: Wie kann dieser technologische Fortschritt so gestaltet werden, dass er tatsächlich den Menschen dient?

Die vorliegende Informationsbroschüre richtet sich an Betriebsratsmitglieder und Arbeitnehmer:innen. Sie soll dabei unterstützen, Orientierung zu geben, bei der Einführung und dem Einsatz von KI im Betrieb die richtigen Fragen zu stellen und so handlungsfähig zu bleiben. Die Broschüre bietet außerdem einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich und der Europäischen Union sowie Musteranträge und Checklisten für die Umsetzung. Ziel ist es, die betriebliche Mitbestimmung in einer zunehmend algorithmisch geprägten Arbeitswelt zu stärken.

VON DER AUTOMATISIERUNG ZUR KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ

Der bisherige technologische Wandel hat zu Produktivitätssteigerungen und neuen Formen der Arbeitsorganisation geführt, dadurch aber auch zu Unsicherheiten und Umbrüchen. Während durch frühere Tendenzen der Automatisierung vor allem körperliche Arbeit ersetzt wurde, betrifft Künstliche Intelligenz zunehmend auch kognitive Tätigkeiten. Systeme können Bewerbungen vorsortieren, Dienstpläne erstellen, Leistungen bewerten oder Entscheidungen im Personalmanagement vorbereiten. Diese Entwicklung wird häufig unter dem Schlagwort „algorithmisches Management“ zusammengefasst. Gemeint ist damit der Einsatz datengetriebener Systeme

zur Steuerung, Überwachung und Bewertung von Arbeitsprozessen und Beschäftigten. Besonders sichtbar ist dies in der Plattformökonomie, etwa bei Lieferdiensten oder digitalen Arbeitsplattformen, doch auch in traditionellen Betrieben gewinnt der Einsatz entsprechender Technologien zunehmend an Bedeutung.

Derartige Eingriffe sind jedoch keineswegs neutral: Sie beruhen auf Daten, Modellen und Annahmen, die von Menschen gestaltet wurden – und daher auch fehleranfällig, intransparent oder diskriminierend sein können.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR ARBEITNEHMER:INNEN UND BETRIEBSRÄTE

Viele KI-Systeme sind komplex und schwer nachvollziehbar – oft als 'Black Box' ausgestaltet. Für die betriebliche Interessenvertretung ergibt sich daraus eine Reihe zentraler Fragen:

- Welche Daten werden erhoben, verarbeitet und gespeichert?
- Wie funktionieren die eingesetzten Systeme – und wer kann die Funktionsweise tatsächlich erklären?
- Welche Auswirkungen haben sie auf Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Beschäftigten?
- Bestehen Risiken von Diskriminierung oder Benachteiligung?
- In welchem Umfang werden Beschäftigte überwacht?
- Wer trägt die Verantwortung für Entscheidungen, die auf KI-Systemen beruhen?

MITBESTIMMUNG IM DIGITALEN WANDEL

Das österreichische Arbeitsrecht bietet mit den Regelungen zur Mitbestimmung – insbesondere im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) – wichtige Instrumente, um die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu wahren und zu schützen. Gerade bei der Einführung neuer Technologien kommt dem Betriebsrat eine entscheidende Rolle zu. Dies gilt insbesondere dann, wenn Systeme geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder wenn sie wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit sich bringen.

Im Zusammenhang mit KI-Systemen stellen sich aus betriebsrätlicher Sicht also zahlreiche Fragen: Wie kann der Betriebsrat Einsicht in Systeme erhalten, die nicht im eigenen Unternehmen entwickelt wurden? Welche Informationen müssen Arbeitgeber bereitstellen? Und wie kann sichergestellt werden, dass Mitbestimmung nicht durch technische Intransparenz unterlaufen wird?

Neben dem nationalen Recht gewinnt die europäische Regulierung zunehmend an Bedeutung. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) setzt bereits seit mehreren Jahren wichtige Rahmenbedingungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten und enthält spezielle Bestimmungen für automatisierte Entscheidungen. Die neue KI-Verordnung schafft darüber hinaus erstmals einen umfassenden Rechtsrahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz, mit besonderen Anforderungen für sogenannte Hochrisiko-Systeme – zu denen viele Anwendungen im Beschäftigungskontext zählen.

Auch die Plattformarbeits-Richtlinie der EU adressiert gezielt den Einsatz algorithmischer Systeme im Arbeitsverhältnis und stärkt Transparenz- und Mitwirkungsrechte von Beschäftigten und ihren Vertretungen. Diese Entwicklungen zeigen: Die Regulierung folgt dem technologischen Fortschritt – wenn auch mit zeitlicher Verzögerung – und eröffnet neue Ansatzpunkte für betriebliche Mitbestimmung.

Für Betriebsräte bedeutet dies jedoch auch, sich mit komplexen rechtlichen und technischen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Die Verzahnung von nationalem und europäischem Recht erfordert ein gutes Verständnis der jeweiligen Regelungen und ihrer praktischen Anwendung im Betrieb.

AUSBLICK: WIR GESTALTEN KI MIT!

Ein zentrales Anliegen dieser Broschüre ist es, Betriebsräte in die Lage zu versetzen, die Einführung von KI-Systemen aktiv mitzugestalten.

Frühzeitige Einbindung des Betriebsrats, klare Regelungen in Betriebsvereinbarungen, Transparenz sowie Möglichkeiten der Kontrolle im laufenden Betrieb sind entscheidende Faktoren für eine faire Nutzung von KI.

Die Broschüre gliedert sich wie folgt: Zunächst werden die relevanten rechtlichen Grundlagen kompakt dargestellt – vom ArbVG über die DSGVO bis hin zur KI-Verordnung. Darauf aufbauend werden typische Praxisfragen behandelt, mit denen Betriebsräte bei der Einführung und im laufenden Einsatz von KI-Systemen konfrontiert sind. Ergänzt wird dies durch Musterschreiben für konkrete Rechtsfälle sowie eine Checkliste für die betriebliche Praxis. Im Anhang dieser Broschüre finden sich außerdem die sich aus der EU-Plattformarbeitsrichtlinie ergebenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Die dargestellten Inhalte sollen Orientierung geben, konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und dazu beitragen, die Interessen der Arbeitnehmer:innen auch in einer digitalisierten Arbeitswelt wirksam zu vertreten.



RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER INFORMATION- UND MITBESTIM- MUNGSRECHTE BEIM EINSATZ VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ (KI) IN BETRIEBLICHEN ENTSCHEIDUNGS- FINDUNGSPROZESSEN

ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ (ARBVG)

Der Einsatz von KI-basierten Systemen, die Arbeitnehmer:innendaten verarbeiten, unterliegt **strengen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats**. Eine Betriebsvereinbarung ist in mehreren Konstellationen zwingend erforderlich:

Betriebsvereinbarungspflicht nach § 96a ArbVG (Zustimmung des Betriebsrates kann durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden):

Eine **Zustimmung des Betriebsrats** ist gemäß § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG bei der Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Arbeitnehmer:innendaten, die über allgemeine Angaben zur Person und fachliche Voraussetzungen hinausgehen, erforderlich. Dies gilt nicht, soweit die Datenverwendung über die Erfüllung gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Verpflichtungen nicht hinausgeht.

Konkret für KI-Systeme bedeutet dies: Wenn KI-Systeme mehr personenbezogene Daten verarbeiten können als unbedingt notwendig ist, liegt eine Betriebsvereinbarungspflicht vor. Dies trifft auf viele KI-Systeme zu, da diese typischerweise umfangreiche Datenauswertungen vornehmen können.

Betriebsvereinbarungspflicht nach § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG:

Zusätzlich bedarf die Einführung von **Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle** der Arbeitnehmer:innen der Zustimmung des Betriebsrats, sofern diese die **Menschenwürde berühren**.

Bei KI-Systemen ist dies häufig der Fall, wenn:

- Das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeiter:innen analysiert wird;
- Gespräche aufgezeichnet und ausgewertet werden;
- Die Kontrollrechte über das gebotene Maß hinausgeht.

Informationspflicht des Arbeitgebers:

Nach § 91 Abs. 2 ArbVG muss der Betriebsinhaber dem Betriebsrat **verpflichtend mitteilen**, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmer:innendaten automatisiert aufgezeichnet werden und welche Verarbeitungen vorgesehen sind. Der Betriebsrat kann zudem die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung verlangen.

Daneben stehen in einigen Betrieben sogenannte „Rahmenbetriebsvereinbarungen“ über Datenschutz bzw. über Künstliche Intelligenz in Geltung. Dennoch ist stets im Einzelfall zu prüfen, ob eine bestimmte Software durch eine separate Betriebsvereinbarung abgesichert ist. Daran ändert auch das Bestehen einer Rahmenbetriebsvereinbarung nichts, diese kann allerdings zur Vereinheitlichung der Regelungen im Betrieb hilfreich sein.

DIE EUROPÄISCHE KI-VERORDNUNG (KI-VO)

Die KI-VO (engl. AI-Act) **trat am 1. August 2024 mit Übergangsfristen in Kraft**. Seit 02.02.2025 gilt ein Verbot von KI-Systemen mit „inakzeptablem Risiko“ sowie die Pflicht zur Schulung der Mitarbeitenden. Seit 02.08.2025 gelten weitere Pflichten für KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck und Sanktionen.

Ab 02.08.2026 gilt weiterhin ein Großteil der übrigen Bestimmungen der KI-VO. Die zentralen Pflichten für Hochrisiko-KI-Systeme werden durch den Digitalen Omnibus, einem Gesetzespaket der EU, mit dem bestehende oder bereits geplante Regelungen im Bereich Datenschutz und KI zurückgenommen werden sollen, jedoch voraussichtlich verschoben: für eigenständige Hochrisiko-KI-Systeme auf 02.12.2027, für Hochrisiko-KI-Systeme, die in regulierte Produkte eingebettet sind, auf 02.08.2028. Dies gilt vorbehaltlich des formalen Abschlusses und der Veröffentlichung. Die KI-VO ist erstmals ein einheitliches Regelwerk für den Markt und den Einsatz von KI-Systemen in der EU schafft.

Zielsetzung ist es, den Schutz von Sicherheit, Grundrechten, demokratischen Werten, Transparenz und Verantwortlichkeit von KI-Systemen festzulegen und Innovation unter klaren Rahmenbedingungen zu fördern.

Die KI-VO folgt einem risikobasierten Ansatz: Je höher das Risiko eines KI-Systems, desto strenger die Anforderungen. Nach **Art. 26 Abs. 11 KI-VO** müssen Betreiber:innen von Hochrisiko-KI-Systemen betroffene Personen proaktiv darüber informieren, dass ein solches System zur Unterstützung einer Entscheidung eingesetzt wird.

Darüber hinaus gewährt **Art. 86 Abs. 1 KI-VO** betroffenen Personen ein spezifisches Recht auf Erläuterung bezüglich der Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess. Dieses Recht geht über die allgemeinen datenschutzrechtlichen Informationspflichten hinaus, da es konkret die Funktion und den Einfluss des KI-Systems in einem individuellen Entscheidungsverfahren offenlegen muss. **Das Recht auf Erläuterung nach Art. 86 Abs. 3 KI-VO besteht parallel zu datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten** und berührt diese nicht.

Im Gegensatz dazu sieht die KI-VO generell keine Rechtsgrundlage für Verarbeitungsvorgänge vor, sondern regelt die (Un)Zulässigkeit der Inverkehrbringung und Inbetriebnahme von KI-Systemen. Die KI-VO räumt Betroffenen abseits des Auskunftsrechts keine Ansprüche ein (z. B. kein Recht auf menschliche Intervention, Darlegung des eigenen Standpunkts, Anfechtung der Entscheidung wie in Art. 22 Abs. 3 DSGVO oder Anspruch auf Schadenersatz wie in Art. 82 DSGVO) und sieht keinen Rechtsschutzmechanismus vor (z. B. Recht auf Beschwerde).

Das scheinbare Beschwerderecht nach Art. 85 KI-VO räumt Betroffenen lediglich die Möglichkeit ein, bei vermuteten Verstößen die Behörde(n) zur Prüfung anzuregen. Sie haben aber kein subjektives Recht auf Behandlung ihrer Beschwerden.

DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (DSGVO)

Die DSGVO regelt den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Datenverkehr.

Nach Art. 13 und Art. 14 DSGVO bestehen **proaktive Informationspflichten des Verantwortlichen gegenüber betroffenen Personen**. Bei KI-gestützten Entscheidungsprozessen müssen Arbeitnehmer unter anderem über folgende Aspekte informiert werden:

- Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung;
- Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten;
- Empfänger der Daten;
- Geplante Speicherdauer;
- Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung.

Die Information über die geplante Speicherdauer muss nach dem Transparenzgrundsatz des Art. 5 DSGVO erfolgen und kann sich auch auf gesetzliche Aufbewahrungsfristen beziehen.

Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO:

Das Auskunftsrecht ist zentraler Bestandteil des Selbst Datenschutzes und ermöglicht der betroffenen Person, Grundlegendes über die Verarbeitung ihrer Daten zu erfahren. Betroffene Personen haben das Recht, vom Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden und Auskunft über diese Daten sowie über die in Art. 15 Abs. 1 lit. a bis h DSGVO aufgezählten Informationen zu erhalten.

Der Auskunftsanspruch bezieht sich auf vorhandene Daten zum Zeitpunkt der Antragstellung. Der Umfang der Auskunftserteilung wird durch den Zeitpunkt der Antragstellung bestimmt.

Besonderes Auskunftsrecht bei automatisierten Entscheidungen:

Art. 22 DSGVO und Art. 15 Abs. 1 lit. h DSGVO:

Sofern automatisierte Einzelentscheidungen im Sinne des Art. 22 DSGVO getroffen werden, stehen Betroffenen besondere Auskunftsrechte nach Art. 15 Abs. 1 lit. h DSGVO zu. Diese Bestimmung dient zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit der automatisierten Entscheidungsfindung und gegebenenfalls zur Ausübung weiterer datenschutzrechtlicher Betroffenenrechte nach Art. 22 Abs. 3 DSGVO.

Das Auskunftsrecht ermöglicht einer betroffenen Person einen Einblick in das „Ob und Wie“ der Verarbeitung. Es steht unter keinen weiteren Voraussetzungen und muss gegenüber dem Verantwortlichen geltend gemacht werden.

WESENTLICHE FRAGESTELLUNGEN BEIM EINSATZ VON KI-SYSTEMEN

Beim Einsatz von KI-Systemen im Betrieb ist entscheidend, dass der Betriebsrat möglichst frühzeitig eingebunden wird. Viele zentrale Fragen lassen sich nur vor der Einführung sinnvoll klären: Welches System soll eingesetzt werden? Welche Daten werden verarbeitet? Welche Entscheidungen werden vorbereitet oder beeinflusst? Und welche Auswirkungen kann der Einsatz auf Arbeitnehmer:innen haben?

Die folgenden Fragestellungen sollen Betriebsrät:innen dabei unterstützen, den Einsatz von KI im Betrieb strukturiert zu prüfen. Sie ersetzen keine rechtliche Einzelfallprüfung, helfen aber dabei, die notwendigen Informationen vom Arbeitgeber einzufordern und Mitbestimmungsrechte wirksam wahrzunehmen.

VOR DER EINFÜHRUNG

Vor der Einführung eines KI-Systems muss zunächst geklärt werden, worum es sich technisch und rechtlich handelt. Nicht jede digitale Anwendung ist automatisch ein KI-System im Sinne der KI-VO. Entscheidend ist, ob das System im konkreten Einsatz Empfehlungen, Bewertungen, Prognosen, Entscheidungen oder Entscheidungsgrundlagen erzeugt und welche Bedeutung diese Ergebnisse für Arbeitnehmer:innen haben.

Der Betriebsrat sollte daher insbesondere klären, welchem Zweck das System dient, ob es im Personalbereich eingesetzt wird und ob es sich um ein Hochrisiko-KI-System handeln kann. Besonders relevant sind Anwendungen bei Bewerbung, Auswahl, Leistungsbewertung, Aufgabenverteilung, Dienstplanung, Weiterbildung, Beförderung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Ebenso ist zu prüfen, welche personenbezogenen Daten verarbeitet werden, aus welchen Quellen diese stammen und ob besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind. Auch Trainingsdaten, Bewertungskriterien, Gewichtungen und die Nachvollziehbarkeit der Systemergebnisse sind wesentlich. Der Betriebsrat muss verstehen können, warum ein System zu bestimmten Vorschlägen oder Bewertungen kommt. Es ist hierbei zu prüfen, ob eine Betriebsvereinbarung nach §96a ArbVG, erforderlich ist aufgrund der Verarbeitung personenbezogener Daten.

Besondere Aufmerksamkeit erfordern Systeme, die Verhalten oder Leistung erfassen, bewerten oder kontrollieren können. Auch wenn ein System nicht ausdrücklich

als Kontrollinstrument eingeführt wird, kann es in der Praxis Rückschlüsse auf Arbeitsleistung, Kommunikation, Produktivität oder Verhalten ermöglichen.

Vor der Inbetriebnahme sollte außerdem geklärt werden, welche Risiken für Datenschutz, Gleichbehandlung, Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen geprüft wurden. Bei besonders eingriffsintensiven Anwendungen ist auch zu prüfen, ob der Einsatz überhaupt zulässig ist, etwa bei Emotionserkennung am Arbeitsplatz oder bei biometrischer Kategorisierung sensibler Merkmale.

IM LAUFENDEN BETRIEB

Auch nach der Einführung bleibt der Einsatz von KI-Systemen überprüfungsbedürftig. Systeme können sich durch Updates, neue Datenquellen, geänderte Einstellungen oder eine andere praktische Nutzung wesentlich verändern. Eine einmalige Prüfung vor der Einführung reicht daher nicht aus.

Im laufenden Betrieb stellt sich vor allem die Frage, ob das System tatsächlich nur für jene Zwecke verwendet wird, die ursprünglich offengelegt und vereinbart wurden. Der Betriebsrat sollte darauf achten, ob neue Funktionen aktiviert, zusätzliche Daten verarbeitet oder Systemergebnisse zunehmend für Personalentscheidungen herangezogen werden.

Besonders wichtig ist die Rolle des Menschen im Entscheidungsprozess. Es macht einen Unterschied, ob ein System bloß eine unverbindliche Unterstützung bietet oder ob dessen Ergebnis faktisch übernommen wird. Der Betriebsrat sollte daher prüfen, ob eine echte menschliche Kontrolle stattfindet, wer dafür zuständig ist und ob diese Person die Entscheidung tatsächlich ändern oder aufheben kann.

Dazu gehört auch die Frage, ob Führungskräfte und Anwender:innen über ausreichende KI-Kompetenz im Sinne des Art. 4 KI-VO verfügen. Arbeitgeber:innen müssen als Betreiber von KI-Systemen nach besten Kräften sicherstellen, dass jene Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb oder der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, entsprechend geschult und sensibilisiert sind. Besonders wichtig sind Maßnahmen zum Umgang mit fehlerhaften Systemausgaben, zu Diskriminierungsrisiken und zu sogenanntem Automation Bias, also der Gefahr, maschinelle Vorschläge unkritisch zu übernehmen.

Beschäftigte müssen außerdem verständlich informiert werden. Dazu gehören Informationen über Zweck, Datenkategorien, Funktionsweise, mögliche Folgen und

bestehende Rechte. Bei automatisierten oder KI-gestützten Entscheidungen sind insbesondere die Auskunftsrechte nach der DSGVO sowie — soweit die Voraussetzungen vorliegen — das Recht auf Erläuterung nach Art. 86 KI-VO relevant.

MITBESTIMMUNG UND KONTROLLE

Der Betriebsrat muss seine Informations-, Beratungs-, Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte aktiv nutzen. Dazu braucht er vollständige und verständliche Informationen über Zweck und Funktionsweise des Systems, verarbeitete Daten, Datenquellen, Empfänger, Speicherdauer, Zugriffsrechte, Schutzmaßnahmen sowie vorhandene Risiko- und Datenschutzprüfungen.

Soweit KI-Systeme personenbezogene Arbeitnehmer:innendaten verarbeiten oder geeignet sind, Verhalten und Leistung zu kontrollieren, sind die Mitbestimmungsrechte nach dem ArbVG besonders sorgfältig zu prüfen. Je nach Ausgestaltung kann eine Betriebsvereinbarung erforderlich sein. Diese sollte klare Grenzen des Einsatzes festlegen: zulässige Zwecke, ausgeschlossene Nutzungen, erlaubte Datenkategorien, Zugriffsbeschränkungen, Speicherfristen, Kontrollrechte des Betriebsrats, Beschwerdewege und Regeln zur menschlichen Überprüfung.

Wichtig ist auch, wie die jeweils einschlägigen Betroffenenrechte praktisch wahrgenommen werden können, etwa Auskunft, Berichtigung, Löschung, Erläuterung oder Anfechtung. Diese Rechte müssen für Arbeitnehmer:innen nicht nur theoretisch bestehen, sondern im Betrieb tatsächlich nutzbar sein.

Kontrolle bedeutet schließlich nicht nur, vor der Einführung Informationen zu erhalten. Der Betriebsrat braucht auch im laufenden Betrieb nachvollziehbare Dokumentation, regelmäßige Berichte, Einsichtsmöglichkeiten und klare Zuständigkeiten. Nur so kann überprüft werden, ob das System rechtskonform verwendet wird und ob vereinbarte Schutzmaßnahmen tatsächlich eingehalten werden.

KI-Systeme dürfen im Betrieb nicht als Blackbox eingesetzt werden. Je stärker ein System Arbeit zuteilt, Verhalten auswertet, Leistung bewertet oder Entscheidungen über Beschäftigte beeinflusst, desto höher sind die Anforderungen an Transparenz, Mitbestimmung, menschliche Kontrolle und Schutzmaßnahmen. Ziel muss sein, technische Innovation so zu gestalten, dass sie Beschäftigte unterstützt und nicht zu intransparenter Überwachung, Diskriminierung oder Entmündigung führt.



FRAGENBOGEN ZU KI IM BETRIEB ZUR ÜBERMITTLUNG AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG DURCH DEN BETRIEBSRAT

Handelt es sich bei der verwendeten Software um ein KI-System im Sinne des Art. 3 Z 1 KI-VO?

Handelt es sich um ein Hochrisiko-KI-System und falls ja, um ein „eingebettetes“ nach Anhang I oder ein „eigenständiges“ nach Anhang III (insb. Z 4 KI-VO, z. B. Bewerber:innenauswahl, Leistungsbewertung, Aufgabenverteilung)?

Falls Hochrisiko: Liegt eine Ausnahme gemäß Art. 6 Abs. 3 KI-VO vor (z. B. rein vorbereitende Aufgaben)?

Ist eine Registrierung des Hochrisiko-KI-Systems in der EU-Datenbank nach Art. 71 KI-VO geplant? Welche Informationen sollen dort veröffentlicht werden?

Handelt es sich um ein automatisiertes Beobachtungssystem oder um ein automatisiertes Entscheidungssystem?

Was ist der Zweck des Systems? Welche Funktionen soll es im Arbeitsprozess erfüllen (z. B. Entscheidungsunterstützung, Überwachung, Effizienzsteigerung)?

Welche technischen Systeme werden zur Leistungs- oder Verhaltensüberwachung eingesetzt?

Welche Vertragsformen bestehen im Betrieb (Angestellte, freie Dienstnehmer, Werkvertragsnehmer, Plattformbeschäftigte)?

Falls Plattformarbeit vorliegt: Wie erfolgt die Auftragsverteilung? Gibt es menschliche Kontrolle?

Welche Daten wurden gesammelt, um das System zu trainieren (z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Leistungsdaten)?

Welche Datenquellen (intern/extern) werden genutzt, und welche Datenkategorien dienen dem Training oder der Anwendung?
Werden Daten anonymisiert oder pseudonymisiert? Wer kann re-identifizieren?
Wie gut ist die Qualität der verwendeten Daten (Vollständigkeit, Aktualität, Verzerrungsfreiheit)?
Was sind die zentralen Einflussfaktoren und Kategorien personenbezogener Daten, die das System zur Entscheidungsfindung nutzt?
Wie werden diese Einflussfaktoren und Kategorien gewichtet?
Wie stark beeinflusst jedes Kriterium die Entscheidung (z. B. Geschlecht, Wohnort, Berufserfahrung)?
Wer hat Zugriff auf die verarbeiteten Daten?
Werden personenbezogene Daten nur so lange und so umfangreich wie nötig gespeichert (Datenminimierung, Speicherbegrenzung)?
Wie gestaltet sich die Verarbeitungslogik (z. B. Machine Learning, Entscheidungsbaum)?
Welches Modell wurde eingesetzt (z. B. Regression, neuronales Netz, Entscheidungsbaum)?
Werden KI-Modelle in einer Cloud-Umgebung eines Drittanbieters trainiert oder betrieben?
Lernt das System fortlaufend aus neuen Eingaben (kontinuierliches Training)? Werden Daten an Dritte (z. B. Anbieter) weitergegeben?

Können einzelne Funktionen oder Aspekte des Systems deaktiviert werden?
Ist die Funktionsweise des Systems erklärbar und nachvollziehbar (Explainability)?
Gibt es Maßnahmen zur Überprüfung oder Auditierung der Systemausgaben (Kontrollmechanismen, Logging, Tests)?

Welche spezifische Funktion erfüllt das System im Entscheidungsprozess (z. B. Vorselektion, Scoring, Aufgabenplanung)?
In welchem Maß (gering, mittel, hoch) trägt der Output des Systems zur endgültigen Entscheidung bei (Maßgeblichkeit)?
Auf welche Faktoren und Kriterien hat sich das System gestützt (z. B. Testergebnisse, Interaktionsmuster)?
Was sind die potenziellen Auswirkungen der Entscheidung auf betroffene Personen (z. B. Beförderung, Kündigung, finanzielle oder psychische Folgen)?
Welche Kategorien von Entscheidungen werden automationsunterstützt getroffen, und in welchem Ausmaß findet menschliche Überprüfung statt?

Wer ist verantwortlich für Implementierung, Betrieb und Überwachung des Systems?
Wer ist zuständig für menschliche Überprüfung der Entscheidungen?
An wen können sich Beschäftigte für eine menschliche Überprüfung wenden?
Wie wird sichergestellt, dass menschliche Beurteilungen weiterhin eine Rolle spielen (Human in the Loop)?

Welcher Spielraum für Korrektur besteht für menschliche Entscheidungsträger:innen und wie wurde er genutzt?

Welche Schulungen wurden durchgeführt, um „Automation Bias“ zu reduzieren?

Gibt es weitere Schulungen oder Sensibilisierungen, um menschliches Einschätzungsvermögen zu stärken?

Auf welcher Rechtsgrundlage (Art. 6 und ggf. Art. 9 DSGVO) basiert die Verarbeitung?

Wenn Einwilligung erforderlich ist: Ist sie freiwillig, informiert und unmissverständlich erfolgt?

Wurde eine Datenschutz Folgenabschätzung (DSFA) durchgeführt?

Welche Datenschutz Folgenabschätzung wurde getroffen?

Welche technischen und organisatorischen Maßnahmen schützen Privatsphäre und Datensicherheit?

An wen werden Daten übermittelt (inklusive Drittlands-übermittlungen)?

Werden Drittanbieter (z. B. Cloud Provider) als Auftragsverarbeiter oder eigenständige Verantwortliche tätig?

Welche Risiken für Grundrechte, Gesundheit oder Sicherheit wurden identifiziert?

Wie wurden diese Risiken bewertet, und welche Maßnahmen zur Risikominimierung bestehen?

Welche ethischen Prinzipien (Fairness, Nicht Diskriminierung, Transparenz) wurden ins Design integriert (Ethics by Design)?
Wie wird sichergestellt, dass keine diskriminierenden Effekte auf Gruppen (z. B. Geschlecht, Herkunft, Alter) entstehen?
Drohen Gefahren für psychische oder physische Gesundheit (Stress, Überwachung, Leistungsdruck)?
Bleiben Arbeitsbedingungen trotz Kontrollsystemen angemessen?
Welche wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen werden durch den Einsatz berührt?
Wurden Arbeitnehmer:innenvertretung und betroffene Personen vor Inbetriebnahme informiert?
Welche Informationen erhalten Arbeitnehmer:innen über Zweck, Datenkategorien, Funktionsweise und mögliche Folgen?
Wann werden sie über ihr Recht auf Erläuterung gemäß Art. 86 KI-VO informiert (bei Datenerhebung, in der Entscheidung)?
Welche internen Prozesse ermöglichen die Wahrnehmung dieses Rechts?
Welche relevanten Informationen liegen dem Betriebsrat vor (§ 89 ArbVG)?
Wie wird die Überwachung durch den Betriebsrat ermöglicht (Dokumentationspflichten, Audits)?



DIE WICHTIGSTEN ANSPRÜCHE AUF INFORMATIONEN AUF EINEM BLICK

	Arbeitgeber (proaktiv, antragslos)
Rechtsgrundlage	Informationspflichten
Art. 13, 14 DSGVO	Vorgelagerte Information über Datenverarbeitung und automatisierte Entscheidungen nach Art. 22 DSGVO
Art. 22 DSGVO	Einhaltung des Verbots der automatisierten Entscheidungsfindung im Einzelfall, außer eine der in Art. 22 Abs. 2 lit a-c aufgezählten Voraussetzungen liegt vor. Im Fall der rechtmäßigen automatisierten Entscheidungsfindung hat der Arbeitgeber angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Rechte, Freiheiten und berechtigten Interessen der betroffenen Person zu wahren (Art. 22 Abs. 3)
§ 91 Abs. 1 ArbVG	Umfassende Information des Betriebsrats über wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche, kulturelle Belange der Beschäftigten
§ 91 Abs. 2 (1. Satz) ArbVG	Information des Betriebsrats über Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Arbeitnehmer:innen-daten
§ 92a Abs. 1 Z 1 ArbVG	Frühzeitige Information/Anhörung des Betriebsrats bei Planung neuer Technologien mit Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen
Art. 50 Abs. 3 KI-VO	Information bei Emotionserkennung / biometrischer Kategorisierung
Art. 50 Abs. 4 KI-VO	Offenlegung von Deepfakes

Art. 26 Abs. 7 KI-VO	Information über Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen an Arbeitnehmer:innen und den Betriebsrat
Art. 26 Abs. 11 KI-VO	Information über Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen in Entscheidungsfindungsprozess und Hinweis auf Recht auf Erläuterungen nach Art. 86 KI-VO an betroffene Arbeitnehmer:innen

	Betriebsrat (auf Antrag)
Rechtsgrundlage	Anspruchsziel
§ 89f ArbVG	Info über Art und Umfang von Kontrollmaßnahmen
§ 91 Abs. 2 ArbVG (2. Satz)	Information über Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Arbeitnehmer:innen-daten

	Arbeitnehmer:innen (auf Antrag)
Rechtsgrundlage	Anspruchsziel
Art. 86 KI-VO	Informationspflichten der Betreiber: Klarheit über Einsatz, Zweck, Rolle und Funktionsweise von KI-Systemen auf verständliche Weise
Art. 15 DSGVO	Auskunft über eigene Daten (inklusive involvierter Logik, Auswirkungen und Tragweite automatisierter Entscheidungen)
Art. 22 Abs. 3 DSGVO	Rechte auf menschliches Eingreifen bei automatisierten Entscheidungen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung

MUSTER: ANTRAG AUF AUSKUNFT UND ERLÄUTERUNG BEI KI-ENTSCHEIDUNGSSYSTEMEN (GEMÄSS ART. 15 DSGVO UND ART. 86 KI-VO)

An den Verantwortlichen (Unternehmen / Behörde):

Name/Firma: [Name des Unternehmens oder der Behörde]

Anschrift: [Straße, Hausnummer, PLZ, Ort]

E-Mail-Adresse: [E-Mail-Adresse des Datenschutzbeauftragten bzw. des Unternehmens]

Antragsteller (Betroffene Person):

Name: [Dein Vorname und Nachname]

Anschrift: [Deine Straße, Hausnummer, PLZ, Ort]

E-Mail-Adresse: [Deine E-Mail-Adresse]

Telefonnummer (optional): [Deine Telefonnummer]

Betreff: Antrag auf Auskunft und Erläuterung gemäß Artikel 15 DSGVO und Artikel 86 KI-VO

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme Bezug auf die mich betreffende Entscheidung [Beschreibung der Entscheidung, z. B. KI-gestützte Kündigung, Ablehnung einer Bewerbung, Zuteilung von Aufgaben, Bewertung von Leistungen], die mir am [Datum des Empfangs der Entscheidung] zugegangen ist.

Diese Entscheidung

- [entweder] entfaltet mir gegenüber rechtliche Wirkung, da sie [Auswirkungen knapp ausführen, z. B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses infolge automatisierter Leistungsbewertung],

- [oder] beeinträchtigt mich in erheblicher Weise, da sie [Gründe für die Beeinträchtigung der Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte anführen, z. B. diskriminierende Aufgabenverteilung, nachteilige Leistungsbewertung oder Prämienberechnung durch automatisierte Systeme].

Ich ersuche um eine vollständige und verständliche Auskunft über die Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten sowie eine nachvollziehbare und präzise Erläuterung des Prozesses, auf den sich die Entscheidung stützt. Mein Begehren gründet auf Art. 15 DSGVO, Art. 22 DSGVO und Art. 86 KI-VO.

1. Allgemeine Auskunft über die Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 15 Abs. 1 lit a–g, Abs. 2 DSGVO)

Ich ersuche um Mitteilung:

- welche personenbezogenen Daten zu meiner Person verarbeitet werden und, sofern diese nicht bei mir erhoben wurden, zur Herkunft dieser Daten,
- zu welchen Zwecken und auf welcher Vertrags- bzw Rechtsgrundlage die Verarbeitung erfolgt,
- welche Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind,
- an welche Empfänger oder Empfängergruppen die Daten übermittelt wurden oder werden,
- gegebenenfalls, ob eine Übermittlung in Drittländer oder an internationale Organisationen erfolgt und welche Garantien gemäß Art. 46 DSGVO bestehen,
- über das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung und Löschung der mich betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch Sie oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung,
- über das Bestehen eines Beschwerderechts bei der zuständigen Aufsichtsbehörde,
- sowie, soweit möglich, Angaben zur Speicherdauer oder zu den Kriterien für deren Festlegung.

2. Art und Rolle des eingesetzten Systems

(Art. 15 Abs. 1 lit h iVm Art. 22 DSGVO; Art. 86 Abs. 1 KI-VO)

Bitte erläutern Sie die Art und Rolle des eingesetzten KI-Systems, insbesondere in welchem Ausmaß und zu welchem Zweck das System zur Entscheidungsfindung beigetragen hat,

- ob es sich um ein Hochrisiko-KI-System nach Art. 6 Abs. 2 iVm Anhang III KI-VO handelt,
- ob eine automatisierte Entscheidung iSd Art. 22 DSGVO besteht,
- welche Funktion dem System in den verschiedenen Entscheidungsphasen zukam (z. B. Vorentscheidung, Datenanalyse, Erstellung von Profilen etc.),
- inwiefern Raum für menschliches Eingreifen in die Entscheidungsfindung blieb und wie bzw. ob dieser genutzt wurde.

3. Logik, Einflussfaktoren und Begründung der Entscheidung

(Art. 15 Abs. 1 lit h DSGVO; Art. 86 Abs. 1 KI-VO)

Ich ersuche um aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik der automatisierten Verarbeitung, die wesentlichen Elemente der getroffenen Entscheidung sowie die Tragweite und angestrebten Auswirkungen der Entscheidung. Diese Informationen haben sich auf meinen konkreten Einzelfall zu beziehen. Bitte legen Sie dar:

- welche wesentlichen Entscheidungsgründe und Einflusskriterien (Eingabe- bzw. personenbezogene Daten, vorgelagerte Entscheidungen, Merkmale) maßgeblich waren und ob die Entscheidung bei Vorliegen anderer Parameter unterschiedlich ausgefallen wäre (kontrafaktische Erklärung),
- wie diese Kriterien bewertet, priorisiert oder gewichtet wurden,
- wie die entscheidenden Parameter zustande gekommen sind,
- welche Grundsätze und Verfahrensschritte zur Anwendung kamen, die letztendlich zum Ergebnis geführt haben,
- welche Art von System oder Modell (z. B. regelbasiert, maschinelles Lernen, neuronales Netz) verwendet wurde,
- welche Verarbeitungslogik dem System zugrunde liegt (dessen grobe Operationsweise, der dahinterstehende Systemprozess, die Funktionsweise des Mechanismus der automatisierten Entscheidungsfindung),
- und welche weiteren Auswirkungen die Entscheidung auf mich hat.

4. Menschliche Überprüfung und Entscheidungsverantwortung

(Art. 22 Abs. 3 DSGVO; Art. 86 Abs. 1 KI-VO)

Bitte erläutern Sie,

- ob eine menschliche Überprüfung oder Kontrolle der Entscheidung bzw. Systemausgabe erfolgt ist,

- wer (welche Abteilung oder Person) für diese Überprüfung zuständig war,
- ob diese Instanz befugt war, die Entscheidung abzuändern oder aufzuheben.

Ich ersuche um Übermittlung dieser Informationen gemäß Art. 12 Abs. 3 DSGVO unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb eines Monats, schriftlich, kostenlos und in verständlicher Form.

5. Identitätsnachweis

Variante A: Ich bin Ihnen bereits aus früheren Kontakten bekannt. Zur Zuordnung meines Antrags mache ich folgende Angaben (z. B. Kundennummer, Kennzahl früherer Verfahren, Personalnummer oder Vergleichbares): [Hier z.B. Kundennummer oder Aktenzeichen eintragen] ()

Variante B: Zur eindeutigen Bestätigung meiner Identität lege ich diesem Antrag folgende Unterlagen bei (z. B. Kopie eines amtlichen Lichtbildausweises oder Ähnliches): [Hier angeben, welches Dokument beigelegt wird, z. B. Kopie des Personalausweises]

Für Rückfragen stehe ich Ihnen unter den oben angegebenen Kontaktdaten zur Verfügung. Ich danke Ihnen im Voraus für die Bearbeitung meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

[Name der betroffenen Person]

MUSTER: ANTRAG AUF LÖSCHUNG GEMÄSS ART. 17 DSGVO

An den Verantwortlichen (Unternehmen / Behörde):

Name/Firma: [Name des Unternehmens oder der Behörde]

Anschrift: [Straße, Hausnummer, PLZ, Ort]

E-Mail-Adresse: [E-Mail-Adresse des Datenschutzbeauftragten bzw. des Unternehmens]

Antragsteller (Betroffene Person):

Name: [Dein Vorname und Nachname]

Anschrift: [Deine Straße, Hausnummer, PLZ, Ort]

E-Mail-Adresse: [Deine E-Mail-Adresse]

Telefonnummer (optional): [Deine Telefonnummer]

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit stelle ich gemäß Art. 17 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) den Antrag auf Löschung der mich betreffenden personenbezogenen Daten.

1. IDENTITÄT (Bitte die zutreffende Variante auswählen und die andere löschen) ()

Variante A: Ich bin Ihnen bereits aus früheren Kontakten bekannt. Zur Zuordnung meines Antrags mache ich folgende Angaben (z. B. Kundennummer, Kennzahl früherer Verfahren, Personalnummer oder Vergleichbares): [Hier z.B. Kundennummer oder Aktenzeichen eintragen] ()

Variante B: Zur eindeutigen Bestätigung meiner Identität lege ich diesem Antrag folgende Unterlagen bei (z. B. Kopie eines amtlichen Lichtbildausweises oder Ähnliches): [Hier angeben, welches Dokument beigelegt wird, z. B. Kopie des Personalausweises]

2. BEGRÜNDUNG DES LÖSCHBEGEHRENS

Ich bin der Meinung, dass die von Ihnen verarbeiteten personenbezogenen Daten aus folgenden Gründen gelöscht werden müssen: (Bitte die zutreffenden Gründe auswählen und die anderen löschen)

() Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig.

() Ich widerrufe meine Einwilligung, auf die sich die Verarbeitung stützte, und es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung.

() Ich lege gemäß Art. 21 Abs. 1 DSGVO Widerspruch gegen die Verarbeitung ein und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe für die Verarbeitung vor.

() Die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet.

() Die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten erforderlich, dem der Verantwortliche unterliegt.

() Die personenbezogenen Daten wurden in Bezug auf angebotene Dienste der Informationsgesellschaft gemäß Art. 8 Abs. 1 DSGVO (Einwilligung eines Kindes) erhoben. Ergänzende Anmerkungen (optional): [Hier kannst du den Sachverhalt bei Bedarf näher beschreiben, z. B. welche konkreten Daten oder Konten gelöscht werden sollen]

3. ANTRAG Ich ersuche Sie daher: - die mich betreffenden personenbezogenen Daten unverzüglich (jedenfalls innerhalb eines Monats nach Eingang dieses Antrags) zu löschen;

- mir die Löschung zu bestätigen oder mir (falls Sie die Daten nicht löschen)

die Gründe hierfür unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen;

- mir die Empfänger mitzuteilen, denen die personenbezogenen Daten offengelegt wurden (sofern Sie diese gemäß Art. 19 DSGVO über die Löschung informieren).

Für Rückfragen stehe ich Ihnen unter den oben angegebenen Kontaktdaten zur Verfügung. Ich danke Ihnen im Voraus für die Bearbeitung meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

[Name der betroffenen Person]

ADDENDUM: BESTIMMUNGEN DER PLATTFORMARBEITSRICHTLINIE

Im November 2024 wurde die Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit im Amtsblatt der EU kundgemacht, die auch **von Österreich bis spätestens 02.12 2026 umzusetzen ist**.

Sie zielt auf die **Schaffung von mehr Transparenz und Fairness**, die **Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit** und die **Implementierung umfassender Informationspflichten** bei den Arbeitsbedingungen und dem Datenschutz im Rahmen von Plattformarbeit ab.

Die Richtlinie gilt für digitale Arbeitsplattformen, die in der EU geleistete Plattformarbeit organisieren. Der Sitz der digitalen Arbeitsplattform ist dabei nicht relevant. Als „digitale Arbeitsplattform“ werden alle natürlichen oder juristischen Personen verstanden, die Dienstleistungen erbringen, die kumulativ vier Kriterien erfüllen:

- Die Dienstleistung wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege bereitgestellt;
- Sie wird auf Verlangen eines Empfängers erbracht;
- Sie umfasst die Organisation von Arbeit als wesentlichen Bestandteil;
- Sie geht mit dem Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme einher.

Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie enthält drei zentrale Aspekte:

1. Gesetzliche Vermutung des Arbeitnehmer:innenstatus:

Das „Herzstück“ der Richtlinie stellt die Einführung einer gesetzlichen Vermutung des Beschäftigtenstatus dar. Dies war einer der Hauptgründe für die langwierigen Verhandlungen auf Mitgliedsstaatenebene. Die Vermutung gilt, wenn gemäß nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten Tatsachen festgestellt werden, die auf Kontrolle und Steuerung durch die digitale Arbeitsplattform hindeuten.

2. Regelungen zum algorithmischen Management:

Die Richtlinie unterscheidet zwischen automatisierten Überwachungssystemen und automatisierten Entscheidungssystemen. Letztere werden als Systeme definiert, die elektronisch Entscheidungen treffen oder unterstützen, die sich erheblich auf Personen auswirken, die Plattformarbeit leisten. Dies betrifft insbesondere Entscheidungen zu Einstellung, Zugang zu Aufträgen, Verdienst, Sicherheit, Gesundheit, Arbeitszeit, Fortbildung, Beförderung oder vertraglichem Status.

Im Rahmen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind die mit dem algorithmischen Management verbundenen Risiken von der digitalen Arbeitsplattform zu beurteilen und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einzuführen. Die Richtlinie enthält auch Unterrichts- und Anhörungsrechte für Plattformbeschäftigte und deren Vertreter:innen.

3. Transparenzbestimmungen:

Die Richtlinie sieht eine **erhöhte Transparenz für Plattformarbeit** vor. Digitale Arbeitsplattformen sollen verpflichtet werden, den zuständigen Behörden des Mitgliedsstaats, in dem die Arbeitsleistung erfolgt, Arbeitstätigkeiten zu melden.

In Verfahren betreffend die Regelungen der Richtlinie sollen die zuständigen Gerichte und Behörden anordnen können, dass digitale Arbeitsplattformen alle relevanten **Beweismittel offenlegen**. Die Überwachung der Regelungen über das algorithmische Management soll durch die für die Datenschutz-Grundverordnung zuständigen Aufsichtsbehörden erfolgen.

Die Grundlage der Broschüre bildet die Studie der AK Wien in Kooperation mit dem research Institute Müller, M., Fröwis, G., Scheichenbauer, H., Poindl, P., Hospes, J., & Fülöp, T. (2026). AI Know. Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien.

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at



Familienname		Vorname		Titel		geb. TT.MM.JJJJ	
Straße, Hausnummer		PLZ		Ort			
☐ weiblich		☐ Angestellte:r		☐ Lehrling/ ☐ Li		☐ freier Dienstvertrag	
☐ männlich		☐ Arbeiter:in		☐ Schüler:in		☐ geringfügig beschäftigt	
Telefonnummer		☐ divers/inter/offen		☐ Zeitarbeitskraft		☐ Werkvertrag	
				☐ Student:in		☐ Zweitmitgliedschaft	

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni	Branche	Gehaltshöhe brutto	GPA-Beitritt MM.JJJJ
Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni			
PLZ			
Ort			

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag).
Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer
--------------	---------	-----------------

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, die Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der ÖGB/die Gewerkschaft GPA, mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz. Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland. Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gva.at) als Aufsichtsstelle erheben. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter datenschutzbeauftragter@oegb.at.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 Tel.: +43 (0)5 0301 E-Mail: service@gpa.at	Österreichischer Gewerkschaftsbund 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 Tel.: +43 (0)1 534 44-0 E-Mail: oegb@oegb.at
---	--

GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
Fax: +43 (0)5 0301-300
E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg
6900 Bregenz, Reutegasse 11





mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT