

DIE KI-VERORDNUNG UND IHRE FOLGEN FÜR DIE ARBEITSWELT: RECHTE SCHÜTZEN, MIT- BESTIMMUNG AUSBAUEN

Das **europäische Gesetz über künstliche Intelligenz** (*Verordnung zur Festlegung von harmonisierten Vorschriften für künstliche Intelligenz*, kurz: KI-Verordnung) wurde am 21.5.2024 im Rat der Europäischen Union angenommen. Wir haben uns angesehen, was dieser Rechtsakt zum Thema Beschäftigung und Arbeitswelt enthält, und welche weiteren Maßnahmen notwendig sind, damit er im Interesse der Beschäftigten ausgestaltet und durchgesetzt wird.

Die KI-Verordnung verbietet den Einsatz von KI-Systemen in einigen besonders schädlichen Bereichen und regelt das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Nutzung hochriskanter KI-Anwendungen, u.a. im Bereich Beschäftigung, Arbeitnehmer:innenmanagement und berufliche Bildung (zum Beispiel Bewerbungssysteme und automatisierte Entscheidungen im Arbeitsverhältnis wie Leistungsbeurteilung und Verhaltensbeobachtung). Auf Forderung von AN-Vertretungen wurden im Vergleich zum EK Vorschlag verschiedene Änderungen aufgenommen, die zur besseren Berücksichtigung von (nationalen) Arbeitnehmer:innenschutzrechten, Schutz vulnerabler Personen und mehr Transparenz und Information der Bürger:innen beitragen.

Die **KI-VO ist grundsätzlich zu begrüßen**, insbesondere dass konkrete Maßnahmen zum Schutz der Grundrechte beitragen. Besonders hervorzuheben ist die Klarstellung, dass die **KI-VO keine Vollharmonisierung im Bereich Arbeitnehmer:innenrechte** darstellt. Das bedeutet, dass die KI-VO nicht darauf abzielt, AN-Rechte zu regeln oder einzuschränken.

Allerdings bleiben KI-Systeme, die nicht als hochriskant eingestuft werden, weitgehend ungeregelt. Zudem eröffnet das System der Selbstzertifizierung viele Umgehungsmöglichkeiten. Die Regelung von (nur) verbotenen und hochriskanten Anwendungen lässt **Rechtschutzlücken** offen. Die Bestrebungen zur verstärkten Nutzung von Daten für wirtschaftliche Zwecke (Daten-Governance-VO, Daten-VO, Einrichtung von Reallaboren zur Testung von KI-Systemen), und der Einsatz neuer KI-Systeme für algorithmisches Management, die nicht unter die KI-VO fallen, bergen das Risiko, dass Arbeitnehmer:innen-Schutz und Datenschutz ausgehöhlt werden. Bürger:innen ist oft nicht klar, dass sie mit KI interagieren, wodurch sie ihre Rechte nicht in Anspruch nehmen können. Laufend kommen neue Systeme auf den Markt, die massive Mengen an Daten generieren oder aus verschiedenen Anwendungen zusammenführen, die eine **Beobachtung und Kontrolle, automatisierte Zuweisung von Arbeit und damit Eingriffe in die Menschenwürde** mit sich bringen (algorithmisches Management).

Nun müssen die **Möglichkeiten im Zuge der Umsetzung und Durchführung genutzt werden, um die hohen Standards im österreichischen Arbeitsrecht und bei der betrieblichen Mitbestimmung hinsichtlich der Verwendung von KI-Systemen in der Arbeitswelt zu konkretisieren und weiter auszubauen.** Auf europäischer Ebene müssen weitere **Rahmenbedingungen insb. für algorithmisches Management** getroffen werden. Die Normungs- und Kodifizierungsprozesse müssen repräsentative Stakeholder-Gruppen und Interessensvertretungen der nationalen und der EU-Ebene einschließen, um nicht (noch mehr) die regulierten Anbieter und Betreiber zu privilegieren.

Die AK fordert

- die **grundrechtskonforme Ausgestaltung der KI-VO sowie den Ausbau von Arbeitnehmer:innenschutzrechten**, etwa zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte, Datenschutzrechte, Sicherstellung des Schutzes vor unverhältnismäßiger Überwachung am Arbeitsplatz,
- **Sicherstellung von Zustimmungs- und Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer:innen sowie ihrer (über)betrieblichen Interessenvertretungen** (auch in Bereichen, die nicht von der KI-VO erfasst sind),
- ausreichend **Maßnahmen zur Qualifizierung** der Beschäftigten und
- die **Förderung der KI-Kompetenz** und der **Awareness in Bezug auf die durch KI entstehenden Gefahren und Schäden.**

VERBOTENE UND HOCHRISIKO-SYSTEME IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, ARBEITNEHMER:INNENMANAGEMENT UND BERUFLICHE BILDUNG

KI-Systeme zur Ableitung von Emotionen einer natürlichen Person am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen sind **verboten**, es sei denn, die Verwendung des KI-Systems soll aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder auf den Markt gebracht werden (Art 5 Abs 1 lit f).

Weitere Verbote besonders schädlicher Anwendungen (Art 5): u.a. manipulative oder täuschende Techniken und die Ausnutzung von schwachen oder schutzbedürftigen Personen, Social Scoring; biometrische Kategorisierung auf der Grundlage sensibler Merkmale; das ungezielte Auslesen von Gesichtsbildern aus dem Internet oder von Überwachungskameras für Gesichtserkennungsdatenbanken, sowie Profiling für vorausschauende Polizeiarbeit.

- Für verschiedene Tatbestände ist ein (voraussichtlicher) „erheblicher Schaden“ Voraussetzung. Gerade im Kontext Konsument:innen- oder Arbeitnehmer:innenschutz, wo Machtverhältnisse unausgeglichen sind, ist ein höherer Schutzstandard erforderlich.
- Die Möglichkeiten für den legalen Einsatz von Biometrie wurden massiv ausgeweitet, was die Wahrscheinlichkeit potenzieller unrechtmäßiger Grundrechtseingriffe erhöht.
 - **Die KI-Behörde muss das Monitoring und die Überwachung der Regeln zur biometrischen Fernidentifizierung sicherstellen, um Umgehungen durch nationale Behörden auszuschließen. Dazu muss die KI-Behörde mit den entsprechenden Ressourcen (einschließlich Personal mit Fachkenntnis und Audit-Erfahrung) sowie mit Rechtsgrundlagen für die Kooperation mit anderen zuständigen Behörden ausgestattet werden.**

Anhang III Bereich 4 nennt Hochrisiko-Systeme im Bereich Beschäftigung, Arbeitnehmer:innenmanagement und berufliche Bildung (u.a. Bewerbungssysteme und automatisierte Entscheidungen in

Arbeitsverhältnis wie Leistungsbeurteilung und Verhaltensbeobachtung), die den Vorgaben des Kapitel III KI-VO unterliegen.

- Nicht alle KI-Anwendungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung sind erfasst. Gerade hier jedoch kommen laufend neue Systeme auf den Markt, die massive Mengen an Daten generieren oder aus verschiedenen Anwendungen zusammenführen. Sie ermöglichen eine Beobachtung und Kontrolle der Beschäftigten sowie die automatisierte Zuweisung von Arbeit und greifen damit in die Menschenwürde ein.
- Ausgerechnet dieser Bereich ist komplett vom Anwendungsbereich der Grundrechte-Folgenabschätzung (Art 27) ausgenommen.
 - **Die volle Beachtung der Grundrechte in Bereich 4 des Anhang III (Beschäftigung, Arbeitnehmer:innenmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit) muss sichergestellt werden, u.a. durch priorisierte Förderung von Verhaltenskodizes und freiwilligen Grundrechte-Folgenabschätzungen in diesem Bereich und durch die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte der AN-Vertretungen.**
 - **Insbesondere in der öffentlichen Verwaltung müssen hohe Standards angesetzt werden und auch dort Folgenabschätzungen vorgeschrieben und durchgeführt werden, wo dies nicht ausdrücklich verpflichtend ist.**
 - **Die DSFA-VO der Datenschutzbehörde muss dahin gehend ergänzt werden, dass KI-Systeme, die sich auf die Rechte von Beschäftigten auswirken können, der DSFA-Pflicht unterliegen.**
 - **Umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte der Arbeitnehmer:innen und ihrer (über)betrieblichen Interessenvertretungen bei der Verwendung und Kontrolle von KI-Systemen am Arbeitsplatz sind sicherzustellen.**
 - **Es ist eine Ergänzung des europäischen Rechtsrahmens für KI im Sinne des Arbeitnehmer:innen- und Grundrechtsschutzes erforderlich, prioritär muss sich die EK dem Bereich algorithmisches Management widmen.**
- Art 6 Abs 3 sieht Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Art 6 für Systeme mit „geringem“ Risiko vor (u.a. Verfahrensaufgaben, vorbereitende Aufgaben). Aufgrund dieser Einschränkung sind KI-Systeme nur dann erfasst, wenn sie ein „erhebliches Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen“ bergen. Dabei bewerten Anbieter selbst, ob ihr System (nicht) hochriskant ist.
 - **Bei der Ausarbeitung von EK-Guidelines zu den Hochrisiko-Systemen (Art 6) muss sichergestellt sein, dass ein hoher Standard für den Schutz der Arbeitnehmer:innen-Rechte bzw. für den Datenschutz angesetzt wird.**
 - **Insbesondere muss bei den Beispielen für Systeme ohne hohes Risiko (Liste praktischer Beispiele für Anwendungsfälle für KI-Systeme, die hochriskant oder nicht hochriskant sind) sichergestellt werden, dass KI-Systeme, die Grundrechtsverletzungen oder andere bedeutende Risiken verursachen, jedenfalls den Voraussetzungen des Kapitel III unterliegen.**
 - **Die Pflicht zur Erstellung einer Datenschutz-Folgenabschätzung darf nicht berührt werden.**
 - **Die KI-Behörde muss sicherstellen, dass Systeme, die fälschlich als nicht hochriskant eingestuft wurden, umgehend vom Markt genommen werden.**

Die KI-VO stellt keine Vollharmonisierung im Bereich Beschäftigung dar:

Die KI-VO soll, was Beschäftigung und den Schutz von Arbeitnehmer:innen angeht, das Unionsrecht im Bereich der Sozialpolitik und die nationalen Arbeitsrechtsvorschriften nicht berühren und die Ausübung der Grundrechte, einschließlich Streikrecht sowie das Recht, im Einklang mit nationalem Recht Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen oder kollektive Maßnahmen zu ergreifen, nicht beeinträchtigen (Erw 9).

Die Möglichkeit der Einführung oder Beibehaltung von höheren Standards durch Mitgliedstaaten bzw. EU im Bereich Arbeitnehmer:innenschutz, bzw. die Anwendung oder die Förderung von Tarifverträgen, die vorteilhafter sind, bleibt erhalten (Art 2 Abs 11: „Diese Verordnung hindert die

Mitgliedstaaten oder die Union nicht daran, Rechts- oder Verwaltungsvorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Schutz ihrer Rechte bei der Verwendung von KI-Systemen durch die Arbeitgeber vorteilhafter sind, oder die Anwendung von Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen, die für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind.“).

- Diese Möglichkeit sollte für eine Klarstellung und Konkretisierung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte genutzt werden:
 - **Sicherstellung/Ausbau einer umfassenden Mitbestimmung in den Bereichen Datenschutz, Überwachung, Beurteilung von Beschäftigten und Diskriminierungsschutz.**
 - **Unterstützung der betrieblichen Mitbestimmungsprozesse zur Sicherstellung einer erfolgreichen Mitarbeiter:inneneinbindung.**
 - **Erhöhung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung und begleitende Aus- und Weiterbildungen und Qualifizierung sowohl der Mitglieder des Betriebsrats als auch der Arbeitnehmer:innen iZm der Digitalisierung sowie den eingesetzten Tools.**
 - **Klarstellung des Bestehens eines Rechtsanspruchs für die betriebliche Interessenvertretung auf Beiziehung eines selbstgewählten Sachverständigen samt Kostentragung durch den:die Arbeitgeber:in.**
 - **Die Einführung von KI-Systemen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ist als zustimmungspflichtiger Sachverhalt in einem Beteiligungsprozess zu gestalten und mitzubestimmen.**
 - **Verbesserung der Rechtsdurchsetzung durch Regelung eines Melde/Antrags- und Vertretungsrechts des Betriebsrats für die Beschäftigten vor der Datenschutzbehörde.**
 - **Schaffung eines expliziten Verbandsklagerechts nach Art 80 Abs 2 DSGVO für die überbetrieblichen (gesetzlichen und freiwilligen) Interessenvertretungen.**

INFORMATIONSPFLICHTEN UND TRANSPARENZ

Gemäß 26 Abs 7 besteht vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz eine Informationspflicht der Arbeitgeber:innen (Betreiber:innen) gegenüber AN-Vertretungen und den betroffenen Arbeitnehmer:innen darüber, dass sie Gegenstand des Einsatzes des Hochrisiko-KI-Systems sein werden (gegebenenfalls im Einklang mit den Vorschriften und Gepflogenheiten auf Unionsebene und nationaler Ebene in Bezug auf die Unterrichtung der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertretungen). Die Pflichten der Arbeitgeber:innen, die Beschäftigten oder ihre Vertretungen über Entscheidungen zur Inbetriebnahme oder Nutzung von KI-Systemen zu unterrichten und anzuhören, bleiben also unberührt (Erw 92).

- Es handelt sich um ein subsidiäres Recht, sofern nicht andere Rechtspflichten greifen (zB über die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer:innen), bestehende Arbeitnehmer:innenrechte werden durch die KI-VO nicht beeinträchtigt.
 - **Die KI-Behörde muss in enger Zusammenarbeit mit der Datenschutz-Behörde die Durchsetzung der Informationspflichten gem. Art 26 Abs 7 KI-VO bzw Art 13 und 14 DSGVO, wenn KI-Systeme personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten, mit Blick auf die potenziell hohe Eingriffsintensität in diesem Bereich prioritär behandeln.**
 - **Klarstellung der Informationspflicht bezüglich der Einführung von KI-Systemen, die mit Beschäftigten interagieren oder Daten (personenbezogene oder nicht personenbezogene) von Beschäftigten verarbeiten.**

Stärkere Transparenzpflichten umfassen u.a. die Information an natürliche Personen über Hochrisiko-KI-Systeme, die sie betreffende Entscheidungen treffen oder bei diesen unterstützen (Art 26 Abs 11); das Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall (Art 86) sowie die Pflicht für

Betreiber eines Emotionserkennungssystems, die von dem System betroffenen natürlichen Personen entsprechend zu informieren (Art 50 Abs 3).

- Auch hierbei handelt es sich um ergänzende Pflichten. Die DSGVO bleibt einschließlich Art 22 DSGVO unberührt.
 - **Die Pflicht zur Information gem. Art 13 und 14 DSGVO, wenn KI-Systeme automatisierte Entscheidungen im Arbeitskontext treffen, sowie Art 22 DSGVO (automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling) müssen effektiv durchgesetzt werden.**
 - **Ergänzend sind durch KI-Servicestelle und KI-Behörde Informations- und Awareness-Maßnahmen in Bezug auf die Rechte zum Schutz von (Gruppen von) Personen / Bürger:innen und zum Schutz der Arbeitnehmer:innenrechte zu setzen.**

KI-Kompetenz / AI Literacy (Art 4): Betreiber von KI-Systemen haben sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Dabei müssen technische Kenntnisse sowie Erfahrung, Ausbildung und Schulung, der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden und die betroffenen Personen(gruppen) berücksichtigt werden.

- Damit diese Pflichten umgesetzt werden können, müssen ausreichend qualifizierte Fachkräfte ausgebildet werden. Dazu bedarf es u.a.:
 - **Förderung der (betrieblichen) Qualifizierungsprogramme.**
 - **Förderung der KI-Kompetenz auf allen Ebenen.**
 - **Klarstellung der Kostenübernahme durch die bzw. den Arbeitgeber:in für Beziehung von speziellem (Informationstechnologie-)Fachwissen.**
 - **Weiters ist das Verständnis und Wissen der Bürger:innen über potenzielle Schäden durch KI-Systeme zu fördern.**

DURCHSETZUNG UND BESCHWERDEMÖGLICHKEIT

Die KI-VO enthält eine individuelle Beschwerdemöglichkeit bei der nationalen Marktüberwachungsbehörde (Art 85) sowie eine Einbeziehung in den Anwendungsbereich der Richtlinie über Verbandsklagen (EU) 2020/1828 (kollektive Rechtsdurchsetzung, Art 110 Punkt 68).

- Insbesondere im Bereich der verbotenen und hochriskanten Anwendungen müssen die Vorgaben der KI-VO strikt durchgesetzt werden:
 - **Die Durchsetzung des Verbots von Emotionserkennungssystemen am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen und der Informationspflicht der Arbeitgeber:innen vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz (KI-VO) ist sicherzustellen, u.a. durch die entsprechende personelle Ausstattung der KI-Behörde.**
 - **Das Verbot von Profiling im Arbeitsverhältnis sowie von automatisierten Entscheidungen im arbeitsrechtlichen Einzelfall (Art 22 DSGVO) haben für KI-Anwendungen besondere Relevanz und müssen ebenfalls rigoros durchgesetzt werden.**

Die KI-VO enthält spezifische Vorgaben für nationale Behörden, u.a. für die personelle Ausstattung und Ressourcen (Art 112 Abs 4 lit a).

- Die zu benennende nationale KI-Behörde, aber auch andere zuständige Behörden und Gerichte müssen wenige Monate nach Inkrafttreten der KI-VO die Gebote und Verbote durchsetzen. Das zunehmende Wissen über Rechte und Pflichten wird zu einer ansteigenden Belastung führen, die nur mit den entsprechenden Ressourcen bewältigt werden kann.
 - **Die Ausstattung der nationalen Marktüberwachungsbehörde mit ausreichend Ressourcen, insb. Personal (Kenntnisse in Informationstechnologie sowie KI**

und Recht, einschließlich der Überwachung der Grundrechte), muss möglichst früh gewährleistet sein, einschließlich für die

- Technische Überprüfung von Hochrisiko-KI-Systemen;
 - Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben für Risikomanagement, menschliche Aufsicht, Transparenz und Grundrechte-Folgenabschätzungen uvm.;
 - Prüfung von KI-Systemen, die von Anbieter:innen gemäß Anhang III als nicht hochriskant eingestuft werden;
 - Prüfung und Bearbeitung von Beschwerden;
 - Überwachung von Tests unter realen Bedingungen durch die Marktüberwachungsbehörden;
 - Kooperation mit anderen zuständigen Behörden (u.a. Datenschutzbehörde);
 - Überwachung der Regeln zur biometrischen Fernidentifizierung, um Umgehungen durch Mitgliedstaaten auszuschließen.
- **Die Datenschutzbehörde als nationale Behörde, die die Einhaltung des Unionsrechts zum Schutz der Grundrechte, einschließlich des Rechts auf Nichtdiskriminierung, in Bezug auf die Verwendung der in Anhang III genannten Hochrisiko-KI-Systeme beaufsichtigt bzw. durchsetzt, einschließlich Ausstattung der Datenschutzbehörde mit den für diese Aufgabe erforderlichen Ressourcen.**

Viele Aspekte der KI-VO müssen durch Standardisierung, Guidelines oder Templates konkretisiert und ausgeführt werden. Die Beauftragung dieser harmonisierten Normen, die Unionsrecht ergänzen, ist geregelt, inklusive der Finanzierung der europäischen Normungsorganisationen durch die EK (VO 1025/2012 zur europäischen Normung). Im Auftrag der EK harmonisierte Normen sind Teil des Unionsrechts und müssen öffentlich zugänglich sein (C-588/21).

- Die exzessive Übertragung von Regelungsbefugnissen an private europäische Normungsorganisationen kann zu intransparenten und demokratisch nicht legitimierten Prozessen führen. Die Normungs- und Kodifizierungsprozesse schließen möglicherweise keine repräsentativen Stakeholder-Gruppen ein, und privilegieren die regulierten Anbieter und Betreiber.
 - **Eine schnelle Standardisierung (insb. zu menschlicher Aufsicht, Transparenz, Robustheit und Cybersicherheit, Watermarking und Risikomanagement) und die ehestmögliche Einrichtung von externen Konformitätsbewertungsstellen ist erforderlich.**
 - **Die Normungs- und Kodifizierungsprozesse müssen repräsentative Stakeholder-Gruppen und Interessensvertreter der nationalen und der EU-Ebene einschließen, um nicht (noch mehr) die regulierten Anbieter und Betreiber zu privilegieren.**
 - **Bei der Ausarbeitung des Normungsauftrags an private europäische Normungsorganisationen muss die EK Interessenvertretungen von Konsument:innen und Arbeitnehmer:innen sowie NGOs (digitale Rechte, Grundrechte) einbinden und die Beachtung der Grundrechte priorisieren.**
 - **Die EK muss die Teilnahme von Verbraucher:innenschutzorganisationen sowie ökologischen und sozialen Interessenträger:innen bei den europäischen Normungstätigkeiten stärker fördern.**
 - **Generell ist sicherzustellen, dass keine Guidelines oder Templates erstellt oder harmonisierte Normen beauftragt werden, die Datenschutz, Konsument:innen- oder Arbeitnehmer:innen-Rechte einschränken und dass höchstmöglicher Grundrechtsschutz gewährleistet ist.**

Die Einrichtung von KI-Reallaboren (Regulatory Sandboxes) sowie das Testen unter realen Bedingungen (unter Einhaltung bestimmter Bedingungen und Schutzvorkehrungen, u.a. informierte Einwilligung) unterliegen strengen Bedingungen und dem Vorbehalt des Datenschutzes.

- Allerdings stehen die Interessen der Anbieter und Betreiber an einer möglichst umfassenden und unbeschränkten Datennutzung jenen der betroffenen Personen(gruppen) entgegen. Die

Auslegung dieser Bestimmungen erfordert daher eine komplexe Abwägung der öffentlichen Interessen mit jenen des Datenschutzes und des Schutzes der betroffenen Bürger:innen.

- **Datenschutz muss bei der Einrichtung von KI-Reallaboren (Regulatory Sandboxes) sowie beim Testen unter realen Bedingungen eingehalten werden.**
- **Arbeitnehmer:innenrechte dürfen nicht beeinträchtigt werden.**
- **In Kooperation der zuständigen nationalen Behörden ist die strenge Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes und der Arbeitnehmer:innenrechte bei der Einrichtung von KI-Reallaboren sowie beim Testen unter realen Bedingungen sicherzustellen.**

KI-Servicestelle:

- Die KI-Servicestelle hat eine wichtige Funktion in der Vorbereitung der Anwendung der KI-VO.
 - **Die Information in Bezug auf die Rechte von Bürger:innen sowie die Förderung der Awareness vor Schäden durch KI-Systeme müssen prioritär in der Arbeit der KI-Servicestelle sein.**
 - **Servicierung nicht nur betrieblicher KI-Entwicklung und Nutzung sondern auch der Bürger:innen (im Sinne von Qualifikation, Awareness und KI-Kompetenz).**

KONTAKT

AK Wien / Bereich Wirtschaft
Büro für digitale Agenden
Tünde Fülöp
E-Mail Tuende.Fueloep@akwien.at
Telefonnummer +43 664 122 46 03

WEITERFÜHRENDE LINKS

- ➔ Offener Brief an EU-Entscheidungsträger:innen im Trilog zum KI-Gesetz
<https://www.akeuropa.eu/de/offener-brief-eu-entscheidungstraegerinnen-im-trilog-zum-ki-gesetz>
- ➔ Algorithmen in der Entscheidungsfindung
https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitdigital/DataPolitics/Algorithmen_in_der_Entscheidungsfindung.html
- ➔ ETUC Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-calling-eu-directive-algorithmic-systems-work>