

Beschluss-(Resolutions-)Antrag

der Gemeinderäte Maximilian Krauss, MA (FPÖ), Ing. Udo Guggenbichler, MSc (FPÖ), Mag. Dietbert Kowarik (FPÖ) und Wolfgang Kieslich (KU) zu Post Nr. 1 der Tagesordnung (Spezialdebatte Klima, Umwelt, Demokratie und Personal) für den Gemeinderat am 27.06.2023 - 28.06.2023.

Reform des Dienstrechts infolge KI

Von der Personalsuche bis zur Kontrolle von Mitarbeitenden werden immer mehr Aufgaben von künstlicher Intelligenz (KI) übernommen. Der Einsatz ist keine Zukunftsmusik mehr, sondern längst zum Alltag geworden. Gerade im Human Resources (HR)-Bereich ist ein regelrechter Boom beim Einsatz von künstlicher Intelligenz festzustellen. KI-Anbieter versprechen, dass weite Teile des Personalmanagements von selbstlernenden Algorithmen übernommen werden können.

Nicht nur die Abwicklung des Bewerbungsprozesses, sondern auch die laufende Überwachung und Bewertung von Arbeitnehmern bis hin zur autonomen Beendigung von Arbeitsverhältnissen könnte künftig durch KI-Systeme erfolgen. Das wirft neben ethischen nicht zuletzt auch rechtliche Fragen auf.

Tatsächlich ist für Arbeitgeber beim Einsatz von KI Vorsicht geboten. Denn was technisch möglich ist, ist rechtlich noch lange nicht erlaubt. Die Frage, welche rechtlichen Schranken für Arbeitgeber beim Einsatz von KI gelten, ist aktuell nicht immer eindeutig zu beantworten. Während einzelne EU-Staaten bereits KI-spezifische Arbeitsrechtsvorschriften haben, gibt es in Österreich noch keine entsprechenden Regelungen. Das Gesetz hinkt dem technischen Fortschritt klar hinterher. Aus Sicht von Arbeitnehmern bestehen daher einige Schutzlücken. Der Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis bewegt sich dennoch nicht gänzlich im rechtsfreien Raum. In Österreich ergeben sich insbesondere durch das Gleichbehandlungs- und Behinderteneinstellungsgesetz, das österreichische Datenschutzgesetz und die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie das Arbeitsverfassungsgesetz zahlreiche Schranken für den Einsatz von KI. Für Arbeitgeber ist die unklare Rechtslage ebenfalls problematisch, da teils erst im Rahmen eines Gerichtsverfahrens klar wird, ob der Einsatz eines KI-Systems zulässig war oder nicht. Werden Bewerber- oder Arbeitnehmerrechte durch KI-Systeme verletzt, wird der Arbeitgeber in aller Regel haften. Ob und wann ein Regress des Arbeitgebers an den KI-Hersteller möglich ist, wird die Gerichte in Zukunft sicher noch häufiger beschäftigen. Konkrete Bestrebungen des nationalen Gesetzgebers, die KI-Nutzung im Arbeitsverhältnis genauer zu regeln, sind aktuell nicht erkennbar. Arbeitgeber sollten sich jedenfalls schon jetzt für die neuen Herausforderungen wappnen, die durch den Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis entstehen. Die HR-Arbeit der Zukunft wird anders aussehen als heute. HR-Experten werden ein vertieftes Verständnis für KI benötigen. Arbeitgeber müssen insbesondere verstehen, wie der von ihnen eingesetzte Algorithmus funktioniert –

und diesen aufgrund der ständigen Weiterentwicklung regelmäßig überprüfen. Personalentscheidungen werden aber auch künftig der Endkontrolle durch einen Menschen bedürfen.

Die gefertigten Gemeinderäte stellen daher gemäß § 27 Abs 4 der Geschäftsordnung für den Gemeinderat der Stadt Wien nachfolgenden

Beschlussantrag

Der Wiener Gemeinderat fordert den Bürgermeister der Stadt Wien und den amtsführenden Stadtrat der Geschäftsgruppe „Klima, Umwelt, Demokratie und Personal“ als auch den zuständigen Bundesminister für „Arbeit und Wirtschaft“ auf, das Arbeits- und Dienstrecht im Hinblick auf den stärker werdenden Anwendungsbereich und Einsatz von KI zu adaptieren bzw. anzupassen, Qualitäts- und Sicherheitsstandards einzuführen, insbesondere KI-Technologien, die im Bereich Beschäftigung, Personalmanagement und dem Zugang zur Selbstständigkeit eingesetzt werden, als „Hochrisiko-KI-Systeme“ zu qualifizieren.

In formeller Hinsicht beantragen wir die sofortige Abstimmung.

