

Wien, Österreich: AI-Alert

AI-Act: Ihre Checkliste für Arbeitsplatz-Compliance in Österreich

Seit dem 2. Februar 2025 gelten die ersten wesentlichen Bestimmungen des AI Acts (hier geht es zu unserem Post betreffend einer [detaillierten Zeitleiste rund um die Verpflichtungen des AI-Acts](#) [in Englisch]). Der AI Act verfolgt einen risikobasierten Ansatz und reguliert AI-Systeme abhängig von den von ihnen ausgehenden Risiken unterschiedlich. Dabei werden eine Vielzahl an beschäftigungsbezogene Systemen als Hochrisiko-System eingestuft oder ganz verboten. Die Nutzung von AI-Systemen im Arbeitskontext sollte daher von ArbeitgeberInnen nur nach vorheriger rechtlicher Prüfung zugelassen werden.

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Aspekte, die ArbeitgeberInnen beim Einsatz von AI-Systemen am Arbeitsplatz beachten sollten:

Bereits geltende Verpflichtungen

- ArbeitgeberInnen müssen sicherstellen, dass Ihr Personal über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Nutzung der vom Unternehmen verwendeten AI-Systeme verfügen. Diese AI-Kompetenz kann insbesondere durch Informationsveranstaltungen und regelmäßige Schulungen vermittelt werden. Zudem haben ArbeitgeberInnen die Betriebsanleitungen eines AI-Systems ihren Mitarbeitenden zugänglich zu machen.
- Bestimmte AI-Systemen sind am Arbeitsplatz von vornherein verboten, z.B. Systeme zur Emotionserkennung von Mitarbeitenden.

Verpflichtungen, für die Sie sich bereits jetzt wappnen sollten

- Der Einsatz von AI-Systemen im HR-Bereich wird in vielen Fällen als hochriskant angesehen. Solche Hochrisiko-AI-Systeme sind insbesondere AI-Systeme, die für die Bewertung, Auswahl oder Einstellung von BewerberInnen eingesetzt werden. Auch Systeme, die Entscheidungen in Zusammenhang mit Beförderungen, Kündigungen oder Arbeitsbedingungen treffen, gelten als hochriskant.
- Hochrisiko-AI-Systeme müssen unter menschlicher Aufsicht stehen. Die Aufsichtsperson muss über die notwendige Kompetenz und Ausbildung verfügen sowie die Befugnis haben, erforderliche Korrekturen beim Einsatz des Systems vorzunehmen.
- Geben Unternehmen Daten in das AI-System ein, müssen diese der Zweckbestimmung des Systems entsprechen und repräsentativ sein. Repräsentativ bedeutet, dass die Daten statistisch gesehen auch sämtliche Gruppen von Personen im ausreichenden Maß widerspiegeln, für die das AI-System eingesetzt wird.
- Vor dem Einsatz eines Hochrisiko-AI-Systems müssen die betroffenen Mitarbeitenden über den Einsatz des Systems informiert werden. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, muss auch dieser informiert werden. Bei Kontrolleignung des AI-Systems oder, wenn dieses personenbezogene Arbeitnehmerdaten verwendet, ist zudem eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Inhalt

[AI-Act: Ihre Checkliste für Arbeitsplatz-Compliance in Österreich](#)

[Übersicht der wichtigsten Aspekte](#)

[Empfehlung](#)

Empfehlung

Wir empfehlen Unternehmen, proaktiv ein robustes Compliance-System für ihre AI-Systeme zu entwickeln. Ohne ein solches wird das Potenzial der AI vom hohen Strafrisiko unter dem AI Act überschattet. Dieser sanktioniert Verstöße mit Geldstrafen von bis zu 35 Millionen Euro oder sieben Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

Lesen Sie mehr zu diesem Thema in unserem Standard-Artikel: [Wenn die KI die Bewerber auswählt](#)

Ansprechpersonen



Dr. Lukas Feiler

Partner

lukas.feiler@bakermckenzie.com



Dr. Philipp Maier

Partner

philipp.maier@bakermckenzie.com



Andrea Haiden

Associate

andrea.haiden@bakermckenzie.com



Adrian Brandauer

Associate

adrian.brandauer@bakermckenzie.com

© 2025 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

