

Transparenz und Informationsrechte

Grundlage für Mitbestimmung und Rechtsschutz

19. März 2026

Dr. Madeleine Müller, BA MU
Senior Researcher | Senior Consultant
madeleine.mueller@researchinstitute.at



Research Institute

Digital Human Rights Center

Research Institute AG & CO KG– Digital Human Rights Center

Florianigasse 55/10
1080 Wien

<https://researchinstitute.at>



Forschung

Wissenschaftliche Forschung an der Schnittstelle von Technik, Recht, Gesellschaft. Grund- und datenschutzrechtliche Fragen sowie gesellschaftliche Folgen und ethische Aspekte neuer Technologien.



Consulting

Fachlich kompetente sowie effiziente und lösungsorientierte Beratung im Bereich Datenschutz und IT- Compliance.



Lehre

Seminare, Vorträge und Tagungen, akademische Lehre und Kurse in Kooperation mit führenden Expert:innen der Branche sowie wissenschaftliche Publikationen



Academy

Die Research Institute-Academy (RIAC) versteht sich als interdisziplinäre Plattform für Wissenstransfer und berufliche Weiterbildung in den Bereichen Technik, Recht, Verwaltung und Ethik.



network.fair.data

network.fair.data ist ein Netzwerk von gemeinnützigen Organisationen und social entrepreneurs, das es ermöglicht, niederschwellig und preiswert Zugang zu praxisrelevanten Informationen zum Datenschutz mit Blick auf NPOs zu bekommen.

Dr. Madeleine Müller, BA MU

- Senior Researcher und Senior Consultant am Research Institute – Digital Human Rights Center Wien (<https://researchinstitute.at/>)
- Lektorin an der Hochschule Burgenland
- Ausbildung:
 - Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien und Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
 - Studium der Philosophie und Politischen Philosophie an der Universität Wien und Universitat Pompeu Fabra Barcelona
- Forschungsschwerpunkte:
 - Digitale Menschenrechte und Ethik mit besonderem Fokus auf Datenschutz, Künstliche Intelligenz, Plattformregulierung, algorithmische Entscheidungsfindung und Betroffenenrechte
- Forschungs- und Consultingprojekte (Auswahl): Horizon Europe (microb-AI-ome, dAlbetes, PROBE), national (FAIR AI, Role Model, Aufklärung 4.0, AI Know, Leitfaden Digitale Verwaltung: KI, Ethik und Recht)
- Publikationen (Auswahl):
 - *Müller/Scheichenbauer*, KI im Bewerbungsverfahren. Ein Querschnitt durch individuelle und kollektive Rechte auf Information, Transparenz und Mitbestimmung, *ailex (iE)*.
 - *Müller*, AI-based credit scoring at the intersection of GDPR and AI Act: lessons from the SCHUFA judgment, ERA Forum 2025.
 - *Müller/Scheichenbauer/Schneeberger*, Wissenskultur im KI-Zeitalter – eine Auseinandersetzung mit der KI-Kompetenz nach Art 4 AI Act und ihren praktischen Implikationen, *ZiIR* 2025, 250.
 - *Poindl/Müller*, Das Recht auf Erklärung im AI Act. Betroffenenrecht mit Potenzial oder Papiertiger?, *VbR* 2025/24, 40.
 - *Müller/Scheichenbauer/Schneeberger*, Der Auskunftsanspruch im Zeitalter KI-gestützter Entscheidungsprozesse – Querverbindungen von Art 15 Abs 1 lit h iVm Art 22 DSGVO und Art 86 AI Act in der Praxis, in *Jahnel*, Jahrbuch Datenschutzrecht 2024 (2025), 157.
 - *Müller/Schneeberger*, Menschenrechtsfolgenabschätzungen im Artificial Intelligence Act. Ein Instrument zum Schutz von vulnerablen Gruppen oder bloße Pflichtübung?, *juridikum* 2024, 265.



© Andreas Czák

Private to you

Hi Emily Braun,
Discover trends in your work habits
An in-depth look at your work patterns in the last 4 weeks

Something to consider
July 1 - July 30
Your collaboration during your quiet time has increased from 6.5 to 9.5 hours over the past few weeks.
Blocking your calendar during working hours can help you accomplish more.
[Get more insights](#)

Is this helpful? Yes No

Recommended for you

Need more time for important tasks?
Viva Insights is here to help. Automatically schedule up to two hours every day to focus on deep work.
[Let's do it](#)

Is this helpful? Yes No

Take a deeper look

2 quiet days
spent without significant activity outside your working hours

50% of your time
was spent collaborating weekly

Keep up the good work!
10 out of 28 days focus time booked

What impacts your quiet hours
Here's a breakdown of the activities that tend to impact you outside of regular working hours.

Meetings	16%
Emails	61%
Chats and calls	23%

Explore more

Focus
35% Available to focus in a typical week

Network
32 Active collaborators you emailed, met or

Microsoft Viva

Microsoft Teams

Viva Insights Home Stay connected Protect time My team My organization

Outcomes

Employee experience

Team effectiveness

Apr 3, 2021 - Sep 24, 2021 155 measured employees [Learn more about differential privacy](#)

Team effectiveness

Long and large meetings

Meeting attendees tend to communicate faster, get more work done, and come to decisions more quickly in shorter meetings that have fewer people.

70% of your team spends a majority of their meeting time in long or large meetings

Average weekly hours spent in meetings that may be unproductive

Take action
Support shortening meetings and inviting fewer people.
[View best practices](#)

Viva Insights Meeting effectiveness

Meeting hours Why this matters [Settings](#)

The number of hours a person spent in meetings with at least one other person during and outside of working hours.

Start: 03/13/2022 End: 05/15/2022 Aggregation period: Last 4 weeks View report by: Organization Filter by: Organization Filter value: All

7.9 hrs/person
Weekly average meeting hours

Weekly average meeting hours trend

Daily average meeting hours per person

Day	Hours
Sun	1.6
Mon	1.6
Tue	1.6
Wed	1.5
Thu	1.5
Fri	1.5
Sat	1.5

\$5.5M
Estimated value of time spent in meetings

Take action
Consider implementing an organization-wide no-meeting day on the least busy day to give everyone dedicated time to focus on work.
[Explore more](#)

Weekly average meeting hours by group

Inventory ...	10
Human Res...	9
Finance-East	9
Finance-West	9
IT-Corporate	8
G&A South	8
G&A Central	8
IT-East	8
Finance-So...	8

hours per person



Potenziale vs. Herausforderungen

Potenziale

- Produktivitäts- und Effizienzsteigerung
- Objektivität in Entscheidungsprozessen
- Reduktion administrativer Aufgaben
- Qualitätssicherung
- Zugang zu Wissen und Information
- Innovationspotenzial
- Neue Problemlösungswege
- ...

Herausforderungen / Gefahren

- Eingriff in Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte durch Überwachung und datenschutzrechtliche Bedenken
- Diskriminierungspotenzial und Eingriffe in die Menschenwürde
- Schwierige Nachvollziehbarkeit und Transparenzbedenken („Black box“)
- Ausblenden der Partikularitäten eines Einzelfalls
- „Deskilling“ und „Overreliance“
- Verletzung von weiteren Grund- und Menschenrechten (Meinungsfreiheit, Kunstfreiheit)
- Pflichten von KI-Einsatzenden gegenüber Rechten von Betroffenen
- Arbeitsmarktverdrängung, Entmenschlichung
- ...

FOKUS:

AI Act ↔ DSGVO



Bedeutung von Information und Transparenz

- **Funktion:**

- Rechtmäßigkeit von Entscheidungen und Datenverarbeitungen **überprüfbar** zu machen
- Informationen über eine Entscheidung an Betroffene (**Transparenz!**)
- Grundlage für Ausübung weiterer Rechte („**Türöffner-Funktion**“)
- Voraussetzung für **BR-Mitbestimmung** und **Brücke** zu individuellen AN-Rechten

- **Große Bedeutung des Auskunftsanspruchs im KI-Zeitalter!**

- „Black-Box-Problematik“
- eXplainable AI (XAI)

- Rechte auf Erklärung und Auskunft als zentrale Säule für: Stärkung eines grund- und menschenrechtsbasierten Ansatzes sowie für **Rechtsschutz!**



Bild: KI generiert mittels ChatGPT (OpenAI)

Informations- rechte nach der DSGVO



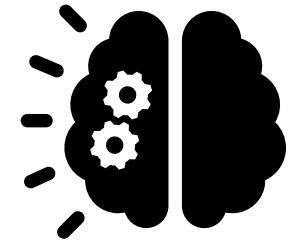
DSGVO: Information und Transparenz

- DSGVO beruht auf dem Prinzip der **rechtmäßigen und transparenten Verarbeitung** personenbezogener Daten (Art 5 Abs 1 lit a DSGVO)
- **Übermittlung** transparenter Informationen an betroffene Personen in präziser, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache (Art 12 Abs 1 DSGVO)
- **Pflicht gemäß Artikel 13 und 14 DSGVO**, Betroffenen bei Datenerhebung gewisse Informationen mitzuteilen (zB Angaben zum Verantwortlichen, zu den Zwecken der Verarbeitung, zu Kategorien von Empfängern, zum Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling)
- Die Informationspflichten des AI Act bestehen zusätzlich **zu jenen der DSGVO**, da der **AI Act die Bestimmungen der DSGVO unberührt** lässt!

Zwischenfazit: Transparenz gegenüber Belegschaft/Betroffenen und vorgelagerte Informationen sind Grundprinzipien beim KI-Einsatz im Beschäftigtenkontext!

Automatisierte Entscheidungen

- **Automatisierte Entscheidungsfindungen / Profiling nach Art 22 DSGVO**
 - Betroffene Personen haben das Recht, nicht einer ausschließlich automatisierten Verarbeitung (einschließlich Profiling) unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise beeinträchtigt
 - Verbotsnorm mit taxativen Erlaubnistatbeständen (zB ausdrückliche Einwilligung → fraglich im Arbeitskontext)
 - Angemessene Garantien zum Schutz der Rechte der Person nach Art 22 Abs 3: Recht auf Darlegung des eigenen Standpunkts und Anfechtung der Entscheidung
- **EuGH-Urteil in Rs SCHUFA (07.12.2023, C-634/21):** Eine „ausschließlich automatisierte Entscheidung“ liegt auch vor, wenn die Entscheidung maßgeblich von einer automatisierten Auswertung abhängt, selbst, wenn eine Person an der Entscheidung beteiligt ist.
- **Entscheidung BVwG 1. 9. 2025, W256 2235360 -1 / 36 E zu „AMAS“:**
 - Letztentscheidung bei AMS-Beschäftigten; Abweichungen von AMAS-Wert möglich



Artikel 15 DSGVO

1. Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

[...]

h. das **Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung** einschließlich **Profiling** gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – **aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen** einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

Art 15 DSGVO: Auskunftsrecht

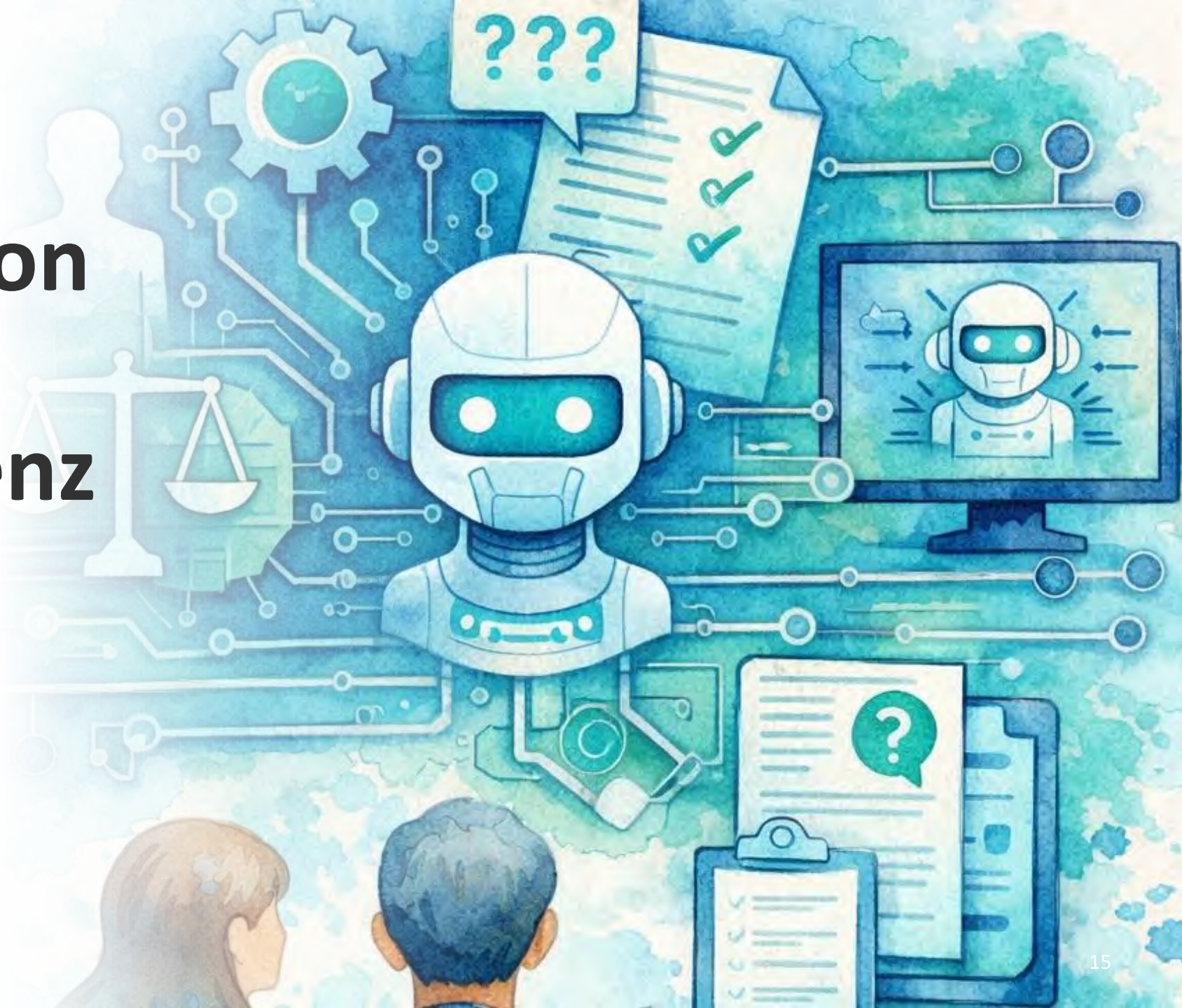
- **Beinhaltet:** Bestätigung über Verarbeitung personenbezogener Daten und Informationen über Verarbeitungszwecke, Empfänger, Beschwerderecht bei Aufsichtsbehörden, Speicherdauer, Drittlandsübermittlungen etc.
- Bei **automatisierten Entscheidungsfindungen** nach Art 22 DSGVO sind gemäß **Art 15 Abs 1 lit h aussagekräftige Informationen** zu übermitteln über:
 - involvierte Logik (*vgl EuGH 27.02.2025, C-203/22*)
 - Maßgebliche Informationen zur Erreichung eines Ergebnisses
 - Nachvollziehbarkeit, Rechteaübung, keine Algorithmen
 - Geschäftsgeheimnisse: Interessenabwägung Behörde / Gericht
 - Tragweite und angestrebten Auswirkungen!

Sanktionen und Rechtsschutz

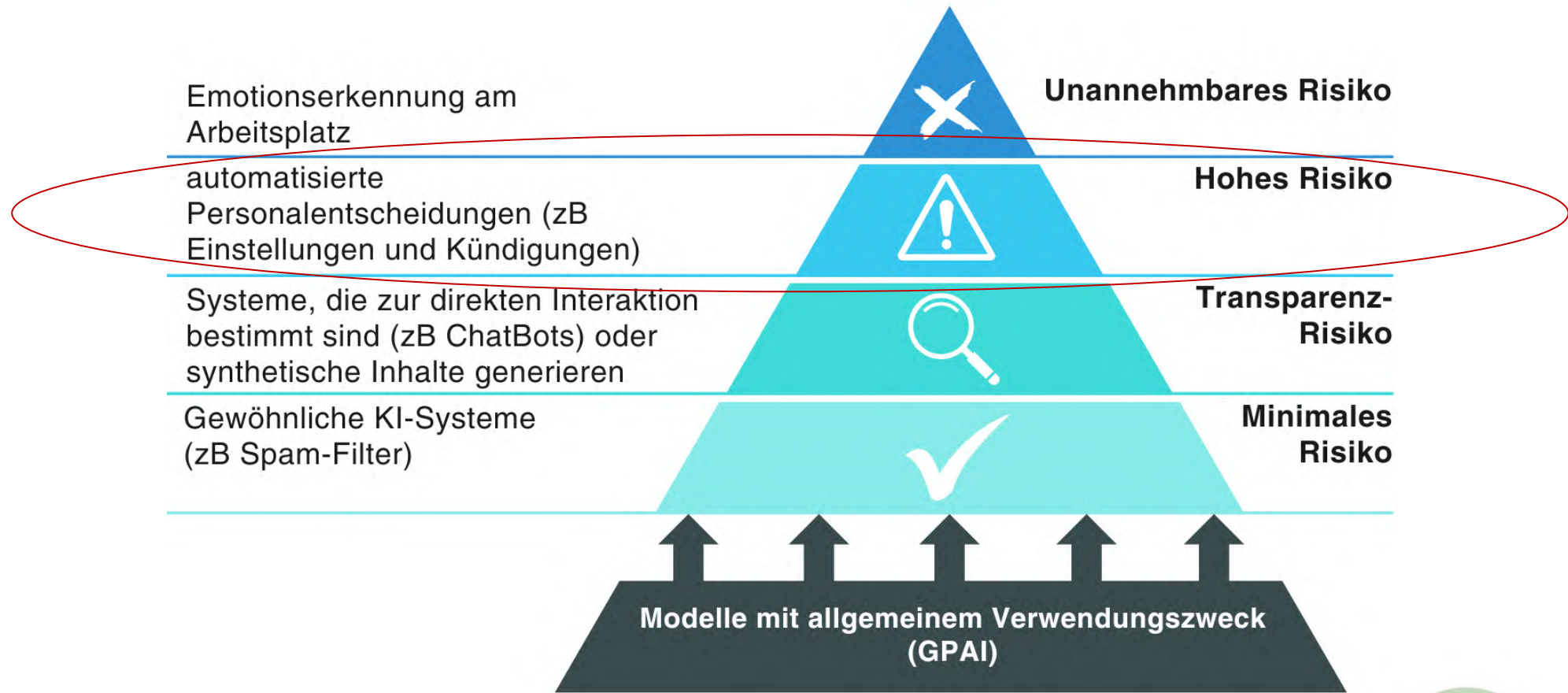
- Verletzung → **Geldbuße von bis zu € 20 Mio.** oder von bis zu **4 %** des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes
- Bei Ablehnung oder Nichterledigung des Antrags auf Auskunft → **Beschwerde an DSB** binnen eines Jahres ab Kenntnis (Art 77 DSGVO)
- Parallele Geltendmachung von Betroffenenrechten auch vor **ordentlichen Gerichten mit Klage** möglich (Vgl. OGH 23.05.2019, 6 Ob 91/19d)
- Bei materiellem oder immateriellem Schaden: **SE-Anspruch** nach Art 82 DSGVO iVm §29 DSG.
- **BR:** Unterstützung bei Individualrechten und Einbringung des Standpunkts im Rahmen von DSFAs (Art 35 Abs 9 DSGVO)



Information und Transparenz nach dem AI Act



KI-Einsatz im Beschäftigungskontext – Einordnung nach dem AI Act



AI Act: Transparenzgebote

- **ErwGr 27** → Verweis auf Ethik-Leitlinien für vertrauenswürdige KI 2019 und Transparenzbegriff
- **Entwicklung transparenter KI** (Art 13)
- **GPAI-Modelle** und Information an nachgelagerte Akteure (Art 53 Abs 1 lit b)
- **Weitere Informationspflichten von Anbietern von Hochrisiko-KI** an Betreiber (zB automatische Protokollierung, technische Dokumentation etc.)
- **Artikel 50** → Transparenzpflichten für bestimmte KI-Systeme:
 - Information über **Interaktion mit KI-System** (zB ChatBot im Onboardingprozess)
 - **Kennzeichnung synthetisch generierter Inhalte** in maschinenlesbarem Format (durch Anbieter)
 - Kennzeichnung von „**Deepfakes**“ durch Betreiber

ErwGr 27 AI Act

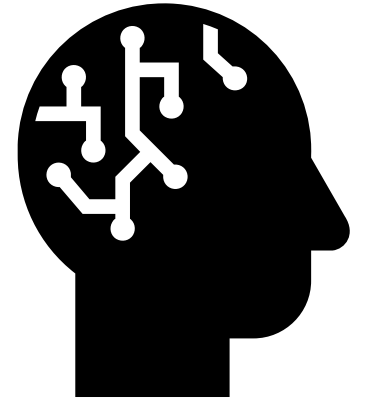
„Transparenz“ bedeutet, dass KI-Systeme so entwickelt und verwendet werden, dass sie angemessen nachvollziehbar und erklärbar sind, wobei den Menschen bewusst gemacht werden muss, dass sie mit einem KI-System kommunizieren oder interagieren, und dass die Betreiber ordnungsgemäß über die Fähigkeiten und Grenzen des KI-Systems informieren und die betroffenen Personen über ihre Rechte in Kenntnis setzen müssen.

AI Act: Vorgelagerte Informationspflichten

- **Art 26 Abs 7 AI Act:** Vor Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz müssen Betreiber (Arbeitgeber)...
 - ...betroffene **Beschäftigte** darüber informieren, dass sie dem Einsatz von Hochrisiko-KI unterliegen werden
 - ...**Arbeitnehmervertretung** über den KI-Einsatz informieren

→ Informationen im Einklang mit unionsrechtlichen und nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften

→ bspw nationale **Mitwirkungspflichten des Betriebsrats** berücksichtigen (Vgl etwa §§96ff ArbVG)
- **Art 26 Abs 11 AI Act:** Information, dass Arbeitgeber Hochrisiko-KI in **Entscheidungsfindungsprozessen** einsetzt und Beschäftigte diesen Entscheidungen unterliegen werden (zB Schichtzuteilungen durch neues KI-gestütztes Planungstool)



Das Recht auf Erklärung

- Art **86 AI Act** sieht ein „**Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall**“ vor
- Auf Bestreben des EP eingeführt
- Einziges Betroffenenrecht im AI Act, das direkt gegenüber dem Betreiber durchsetzbar ist
 - Rechtsanspruch und keine Verbotsnorm (≠ Art 22 DSGVO)
 - *Ex post*-Anspruch
- Anwendbar mit **2. August 2026**
- **Vage Formulierung und keine konkreten praktischen Handlungsanweisungen**

Artikel 86 AI Act

1. **Personen**, die von einer **Entscheidung betroffen** sind, die der **Betreiber** auf der **Grundlage der Ausgaben** eines in **Anhang III** aufgeführten **Hochrisiko-KI-Systems**, mit Ausnahme der in Nummer 2 des genannten Anhangs aufgeführten Systeme, getroffen hat und die **rechtliche Auswirkungen** hat oder sie in ähnlicher Art erheblich auf eine Weise beeinträchtigt, die ihrer Ansicht nach ihre **Gesundheit**, ihre **Sicherheit** oder ihre **Grundrechte beeinträchtigt**, haben das **Recht**, vom Betreiber eine **klare und aussagekräftige Erläuterung** zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung zu erhalten.
2. Absatz 1 gilt nicht für die Verwendung von KI-Systemen, bei denen sich **Ausnahmen** von oder Beschränkungen der Pflicht nach dem genannten Absatz aus dem **Unionsrecht oder dem nationalen Recht** im Einklang mit dem Unionsrecht ergeben.
3. Dieser Artikel gilt nur insoweit, als das Recht gemäß Absatz 1 **nicht anderweitig im Unionsrecht festgelegt** ist.

Voraussetzungen

- Ausgabe eines **Hochrisiko-KI-Systems** gemäß Art 6 Abs 2 iVm Anhang III AI Act
- Der Anspruch ist gegenüber dem **Betreiber** durchsetzbar
 - Herausfordernd in „Dreiecksverhältnissen“ (Bsp Headhunting-Firma)
- Dieser muss eine **Entscheidung** treffen (Kündigung, Verpflichtung zur Fortbildung etc.)
 - Weite Auslegung (auch Maßnahmen, Handlungen, vorgelagerte Entscheidungen)
- **auf Grundlage der Ausgabe** des Systems
 - Das System muss die Entscheidung nicht selbst treffen, sondern für die Entscheidung relevant sein
- Entscheidung muss entweder
 - „**rechtliche Auswirkungen**“ auf betroffene Person haben (nur „negative“?)
 - ...oder diese in „**ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen**“, nämlich ihrer Ansicht nach in ihrer Gesundheit, Sicherheit oder in ihren Grundrechten (Bsp Weiterbildungsbedarf?)
 - „ihrer Ansicht nach“ → subjektives Element, Perspektive der betroffenen Person relevant

- **Art 86 Abs 2 AI Act:**

„Absatz 1 gilt nicht für die Verwendung von KI-Systemen, bei denen sich Ausnahmen [...] oder Beschränkungen [...] aus dem Unionsrecht oder dem nationalen Recht [...] ergeben.“

- Bspw Geschäftsgeheimnisse

- **Art 86 Abs 3 AI Act:**

*„Dieser Artikel gilt nur insoweit, als das Recht gemäß Absatz 1 **nicht anderweitig** im Unionsrecht festgelegt ist.“*

- Subsidiarität zur DSGVO? → „Lückenfüller“-Position
- Möglichkeiten der alleinigen Anwendbarkeit von Art 86 AI Act (zB keine DSGVO; keine automatisierte Entscheidungsfindung nach Art 22)

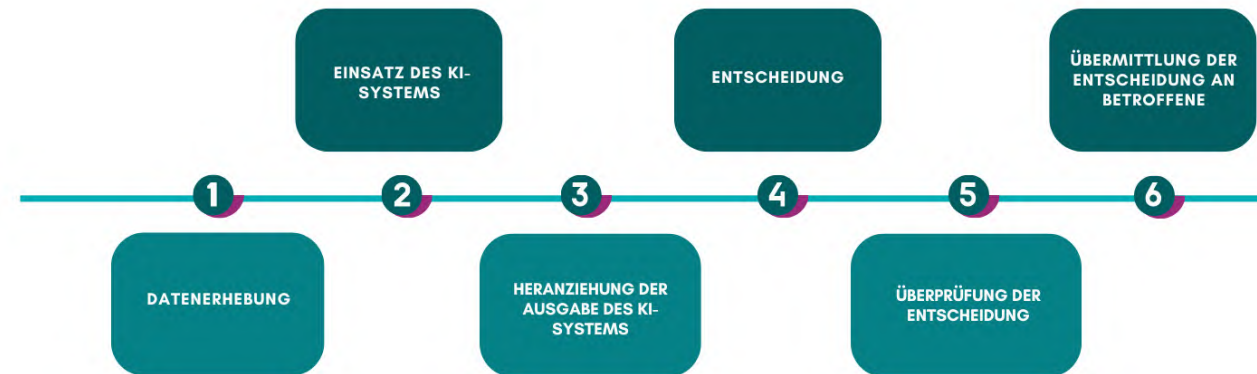
Empfehlung: Im Zweifel die Anwendbarkeit von Art 86 AI Act annehmen!

Inhalte der Erläuterung nach Art 86 AI Act

- 1) Eine **klare** und **aussagekräftige Erläuterung** (*Modus*);
 - ✓ Allgemein verständlich, nachvollziehbar, bedeutungsvoll und nicht zu technisch
→ Dennoch Vollständigkeit!
- 2) die **wichtigsten Elemente der Entscheidungsfindung**;
 - ✓ Lokale Erklärungen!
 - ✓ Wesentliche Entscheidungsgründe (zentrale Einflussfaktoren, „Vor-Entscheidungen“, Eingabedaten, kontrafaktische Erklärungen)
 - ✓ Gewichtung von Merkmalen
 - ✓ Auswirkungen der Entscheidung auf die betroffene Person → insbesondere rechtliche Auswirkungen
 - ✓ Verarbeitungslogik: Systemprozess und grobe Operationsweise der Algorithmen/Modelle (keine detaillierte Darlegung des algorithmischen Codes und der Funktionsweise des Systems erforderlich!)
- 3) Die **Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess**
 - ✓ Qualitativ: Jeweilige Beiträge des KI-Systems zum Entscheidungsprozess (zB Beschreibung spezifischer Funktionen, zB Analyse von Daten, Vorselektionen etc.), impliziert auch Auskunft über menschlichen Beteiligungsgrad an Entscheidung und inwiefern etwaiger Korrekturspielraum genutzt wurde
 - ✓ Quantitative Maßgeblichkeit der Ausgaben des KI-Systems für Entscheidungsfindung

Information über Recht auf Erklärung

- **ErwGr 93** → spricht an, dass auf Recht nach Art 86 hinzuweisen ist
 - Keine Erwähnung in Art 86 selbst
 - **Empfehlung: iSe weiten Auslegung von Art 26 Abs 11 vorab darüber zu informieren** (*effet utile* iSd Grundrechtsschutzes und Hervorhebung der Bedeutung von ErwGr durch EuGH)!
- **Zeitpunkt der Information** → **Empfehlung: so früh wie möglich!**
 - Bereits bei Datenerhebung oder zum Zeitpunkt des KI-Einsatzes
 - Jedenfalls zusätzlich in der Entscheidungsmitteilung selbst



Sanktionen und Rechtsschutz

- Konkrete Umsetzung des Rechts gemäß Art 86 AI Act noch offen
- Eventuell Schutzgesetz?
- Art 85 AI Act: **Beschwerde bei zuständiger Marktüberwachungsbehörde** (noch zu benennen) → **auch BR!**
- **Produkthaftungsrichtlinie** (neu)
- AI Act in Anhang der **VerbandsklagenRL** aufgenommen
- **Geldbußen** bei Verstoß gegen bestimmte Transparenz- und Informationspflichten, zB Art 26 (bis zu €15 Mio.)



Bild: KI generiert mittels ChatGPT (OpenAI)

Rolle des Betriebsrats

- **Informations- und Mitbestimmungsrechte** nach ArbVG und PlattformarbeitsRL
- **BR kann AN informieren und begleiten:** über individuelle Rechte nach DSGVO (Art 15, 22) und AI Act (Art 86) aufklären; Musteranträge bereitstellen; Unterstützung leisten
- **Informationsbeschaffung** bei Arbeitgeber:
 - Welche Technologie wird eingesetzt?
 - Welche Daten werden verarbeitet?
 - Gibt es automatisierte Entscheidungen?
 - Bei wem liegen Verantwortlichkeiten?
 - Welche Risiken wurden identifiziert und welche Risikominderungsmaßnahmen ergriffen?
 - Weitere Informationen, die BR zur Ausübung seiner Rechte benötigt





Arbeitsalltag
zunehmend geprägt von
KI-Einsatz, insbesondere
in Entscheidungs-
prozessen



Erklärbare und
nachvollziehbare KI-
Entscheidungen als
Fundament für Fairness
und Rechtsschutz im
digitalen Zeitalter!



Art 86 AI Act:
essenzielles
Betroffenenrecht
→ Konkretisierung durch
höchstgerichtliche Rsp
bleibt abzuwarten



Datenschutzrechtliche
Ansprüche gelten neben
dem AI Act



BR: Rechte auf
Information und
Mitbestimmung;
wichtiger
Ansprechpartner für AN

Exkurs: Projekt „AI Know“



- Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungsfindungen im Beschäftigtenkontext
- **Auftraggeber:** Arbeiterkammer Wien
- **Laufzeit:** 07/25 – 12/25
- **Ziel:** Analyse einschlägiger Rechtsgrundlagen (DSGVO, AI Act, ArbVG, PlattformarbeitsRL), die Beschäftigten und BR entsprechende Rechte einräumen
- **Projektergebnisse:**
 - Theoretischer Bericht
 - Praxisbroschüre (Checklisten, Musterschreiben, Tabellen, Fragensammlung für BR)
- Stakeholder-Einbindung und laufender Austausch mit Auftraggeber
- <https://researchinstitute.at/projekt-ai-know-abgeschlossen-wertvolle-orientierung-fuer-information-und-mitbestimmung-in-der-ki-gestuetzten-arbeitswelt/>

Exkurs: Projekt „AI Know“

Theoretischer Bericht



<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7321293>

Praktische Broschüre



<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7321303>

Vielen Dank!



Abonnieren Sie unseren Newsletter und
besuchen Sie uns unter: www.researchinstitute.at

Rechtliche Hinweise

Dieses Dokument dient als Präsentationsunterlage, erstellt und bearbeitet von den genannten Autor*innen

Copyright:

Die vorliegenden (elektronischen) Unterlagen wurden von den genannten Autor*innen entwickelt. Wir dürfen Sie daher bitten, das geistige Eigentum im Sinne des Urheberrechts zu respektieren. Auch die Vervielfältigung der Unterlagen und Dateien, die kein veröffentlichtes Werk darstellt, ist nicht gestattet. Ohne schriftliche Genehmigung durch die AutorInnen dürfen weder die Unterlagen selbst noch einzelne Informationen daraus reproduziert oder an Dritte weitergegeben werden.

Disclaimer:

Dieses Dokument wurde auf Basis jener Informationen erstellt, die den Autor*innen als für den Zweck des Dokuments relevant erschienen. Die Autor*innen übernehmen jedoch keine Haftung/Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Dokument zur Verfügung gestellten Informationen. Die Angaben in diesem Dokument können von dem Empfänger nicht als Zusicherung oder Garantie verstanden werden. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen können sich im Laufe der Zeit verändern oder zum Übergabezeitpunkt bereits verändert haben. Technische Änderungen vorbehalten.

Kontakt: kontakt@researchinstitute.at