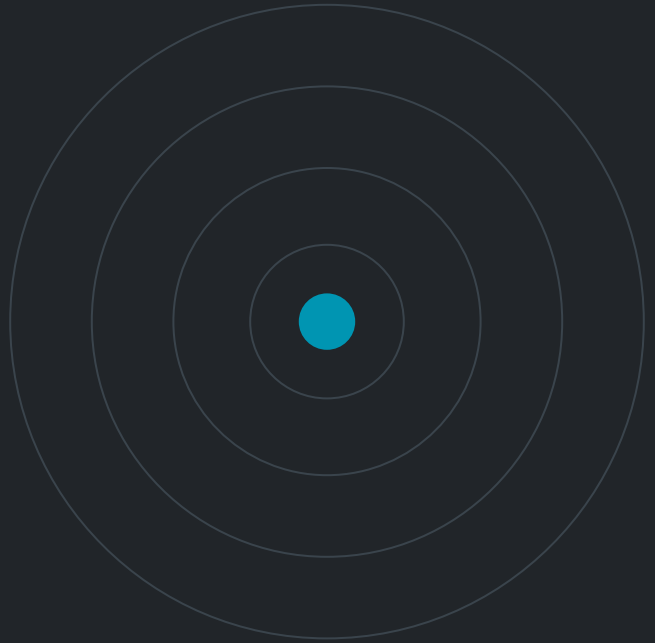
KI nutzen, ohne die Kontrolle über die Daten abzugeben

Zwei Umsetzungen und was sie uns gelehrt haben



Jürg Stricker · CCO, DeepCloud AG

Universität Liechtenstein · 29. Oktober 2026

Donnerstagnachmittag, 16:40 Uhr

Ein Mitarbeiter hat ein 40-seitiges Mandatsdokument auf dem auf dem Tisch und zwanzig Minuten Zeit für eine Zusammenfassung.

Die interne Weisung ist eindeutig: keine Kundendaten in externe Tools.

Er kopiert den Text trotzdem in den Browser. Nicht aus Nachlässigkeit, sondern weil ihm niemand einen erlaubten Weg gegeben hat, der genauso schnell ist.

Das Problem ist nicht die Technologie. Es ist der fehlende erlaubte Weg.

Shadow AI ist kein IT-Problem

§

Berufsgeheimnis

Art. 321 StGB und berufsständische berufsständische Pflichten gelten unabhängig davon, wie praktisch das das Tool war.

!

Datenschutz

Ohne Auftragsverarbeitungsvertrag und ohne bekannten Serverstandort fehlt die Rechtsgrundlage.

Vertrauen

Ein einziger Vorfall kostet mehr als jede jede Lösung, die man vorher hätte einführen können.

Studie aus der Schweiz, Mai 2026:
8% geben an, dass externe KI-Tools über private Accounts ihre einzige Möglichkeit sind, KI im Arbeitsalltag zu nutzen.
29% berichten, dass die Nutzung privater KI-Accounts wie ChatGPT im Unternehmen erlaubt ist.
[Quelle: Ernst & Young AG]

Nicht: «Dürfen wir KI einsetzen?»

Sondern: Wohin fliessen die Daten und wer kann sie danach noch lesen?

Zwei Antworten auf dieselbe Frage

deepConfidential

Vertrauliche Verarbeitung eigener Dokumente

«Wie arbeite ich mit sensiblen Dokumenten, ohne sie aus der Hand zu geben?»

Pilotbetrieb — erste Erfahrungen liegen vor

deeplegal

Rechtsfragen auf verifizierten Quellen

«Wie bekomme ich eine Antwort, die ich gegenüber einem Mandanten vertreten kann?»

Produktiv seit Juni 2026

Bewusst gegen den Marktstandard gebaut.

deepConfidential

Was wir gebaut haben

- Sitzungsbasiert: Inhalte bestehen nur während der Sitzung
- Kein RAG, keine Vektordatenbank, es entsteht kein durchsuchbarer Dokumentindex
- Kein Training, kein Logging von Inhalten
- Verarbeitung in der Schweiz, vertraglich zugesichert

Was uns das kostet

- Kein Gedächtnis über Sitzungen hinweg
- Kein aufgebautes Firmenwissen
- Erklärungsbedarf: Nutzende erwarten «wie ChatGPT»

Verifizierte Quellen statt Weltwissen.

deeplegal

1

Kuratierter Korpus

Schweizer Gesetze, Verordnungen und Rechtsprechung, laufend nachgeführt. Kein offenes Internet als Quelle.

2

Quellenangabe zu jeder Antwort

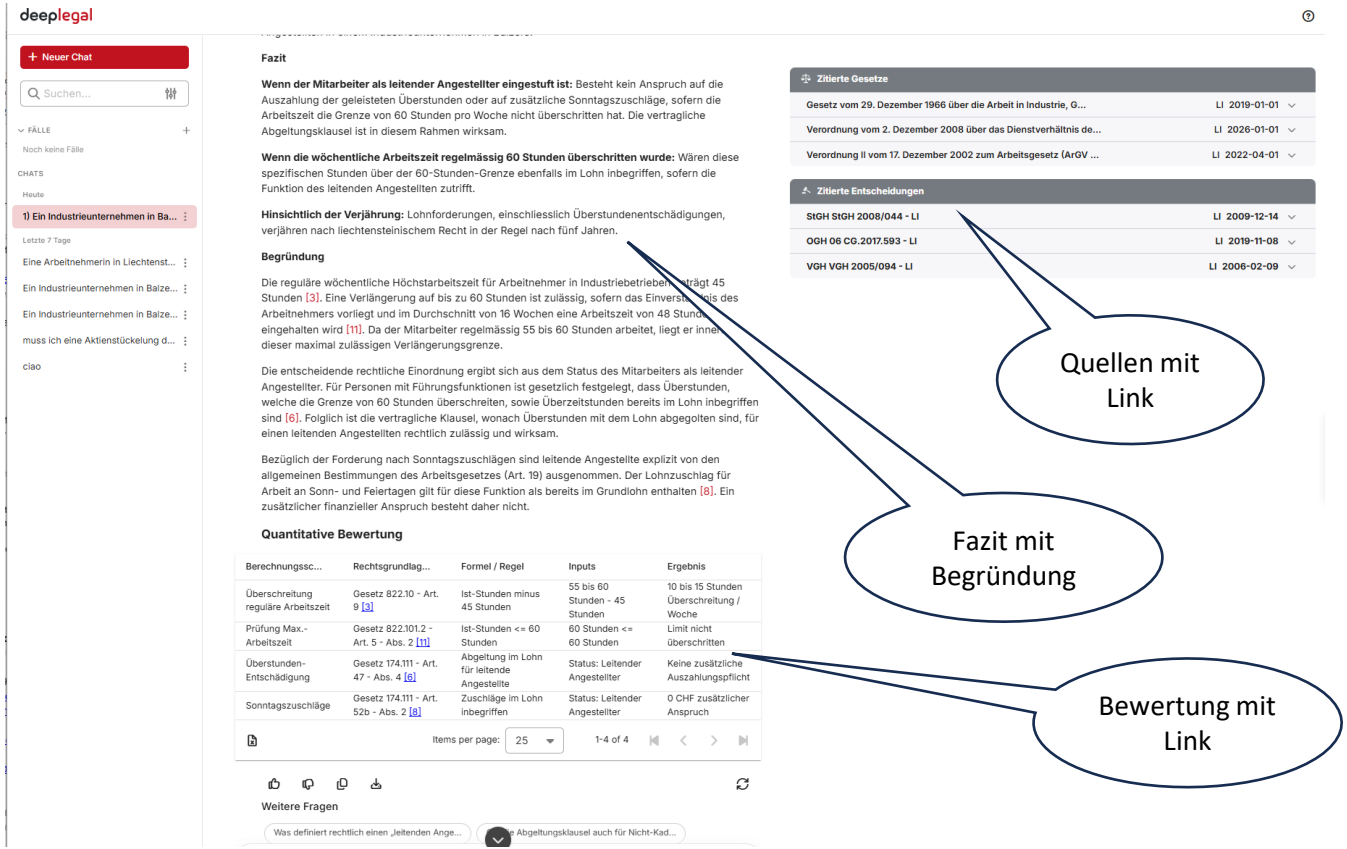
Nachprüfbar statt nur plausibel. Wer die Antwort verwendet, kann sie belegen.

3

Liechtenstein im Testing

Die liechtensteinischen Gesetze sind aufbereitet, aber noch nicht freigegeben.

Halluzination ist im Rechtskontext kein Schönheitsfehler, sondern ein Haftungsrisiko — deshalb die Einschränkung auf verifizierte Quellen. verifizierte Quellen.


deeplegal
+ Neuer Chat
Suchen...
FÄLLE
Noch keine Fälle
CHATS
Heute
1) Ein Industrieunternehmen in Ba...
Letzte 7 Tage
Eine Arbeitnehmerin in Liechtenst...
Ein Industrieunternehmen in Balze...
Ein Industrieunternehmen in Balze...
muss ich eine Aktienstückelung d...
ciao
Fazit
Wenn der Mitarbeiter als leitender Angestellter eingestuft ist: Besteht kein Anspruch auf die Auszahlung der geleisteten Überstunden oder auf zusätzliche Sonntagszuschläge, sofern die Arbeitszeit die Grenze von 60 Stunden pro Woche nicht überschritten hat. Die vertragliche Abgeltungsklausel ist in diesem Rahmen wirksam.
Wenn die wöchentliche Arbeitszeit regelmässig 60 Stunden überschritten wurde: Wären diese spezifischen Stunden über der 60-Stunden-Grenze ebenfalls im Lohn inbegriffen, sofern die Funktion des leitenden Angestellten zutrifft.
Hinsichtlich der Verjährung: Lohnforderungen, einschliesslich Überstundenentschädigungen, verjähren nach liechtensteinischem Recht in der Regel nach fünf Jahren.
Begründung
Die reguläre wöchentliche Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer in Industriebetrieben beträgt 45 Stunden [3]. Eine Verlängerung auf bis zu 60 Stunden ist zulässig, sofern das Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt und im Durchschnitt von 16 Wochen eine Arbeitszeit von 48 Stunden eingehalten wird [11]. Da der Mitarbeiter regelmässig 55 bis 60 Stunden arbeitet, liegt er innerhalb dieser maximal zulässigen Verlängerungsgrenze.
Die entscheidende rechtliche Einordnung ergibt sich aus dem Status des Mitarbeiters als leitender Angestellter. Für Personen mit Führungsfunktionen ist gesetzlich festgelegt, dass Überstunden, welche die Grenze von 60 Stunden überschreiten, sowie Überzeitstunden bereits im Lohn inbegriffen sind [6]. Folglich ist die vertragliche Klausel, wonach Überstunden mit dem Lohn abgegolten sind, für einen leitenden Angestellten rechtlich zulässig und wirksam.
Bezüglich der Forderung nach Sonntagszuschlägen sind leitende Angestellte explizit von den allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Art. 19) ausgenommen. Der Lohnzuschlag für Arbeit an Sonn- und Feiertagen gilt für diese Funktion als bereits im Grundlohn enthalten [8]. Ein zusätzlicher finanzieller Anspruch besteht daher nicht.
Quantitative Bewertung
Berechnungssc... | Rechtsgrundlag... | Formel / Regel | Inputs | Ergebnis
Überschreitung reguläre Arbeitszeit | Gesetz 822.10 - Art. 9 [3] | Ist-Stunden minus 45 Stunden | 55 bis 60 Stunden - 45 Stunden | 10 bis 15 Stunden Überschreitung / Woche
Prüfung Max.-Arbeitszeit | Gesetz 822.101.2 - Art. 5 - Abs. 2 [11] | Ist-Stunden <= 60 Stunden | 60 Stunden <= 60 Stunden | Limit nicht überschritten
Überstunden-Entschädigung | Gesetz 174.111 - Art. 47 - Abs. 4 [6] | Abgeltung im Lohn für leitende Angestellte | Status: Leitender Angestellter | Keine zusätzliche Auszahlungspflicht
Sonntagszuschläge | Gesetz 174.111 - Art. 52b - Abs. 2 [8] | Zuschläge im Lohn inbegriffen | Status: Leitender Angestellter | 0 CHF zusätzlicher Anspruch
Items per page: 25
1-4 of 4
Weitere Fragen
Was definiert rechtlich einen „leitenden Ange...
Zitierte Gesetze
Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, G... LI 2019-01-01
Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis de... LI 2026-01-01
Verordnung II vom 17. Dezember 2002 zum Arbeitsgesetz (ArGV ... LI 2022-04-01
Zitierte Entscheidungen
StGH StGH 2008/044 - LI LI 2009-12-14
OGH 06 CG.2017.593 - LI LI 2019-11-08
VGH VGH 2005/094 - LI LI 2006-02-09
Quellen mit Link
Fazit mit Begründung
Bewertung mit Link

Jeder dieser Entscheide hat einen Preis.

Komfort

Ohne Gedächtnis muss bei jeder Sitzung neu angesetzt werden. werden. Das mussten wir erklären, nicht wegdiskutieren.

Pflege statt Projekt

Ein Rechtskorpus veraltet mit jeder Gesetzesänderung. Das ist Das ist laufender Betrieb, kein einmaliger Aufwand.

Entwicklungszeit

Gegen den Marktstandard zu bauen heisst: keine fertigen Bausteine, deutlich mehr Eigenbau.

Reichweite

Spezialisierte Werkzeuge lösen weniger Anwendungsfälle — dafür — dafür die richtigen vollständig.

Was messbar herausgekommen ist.

>500

User
nutzen DeepLegal

>100

Kunden
nutzen DeepLegal

>20

Pilotkunden in der
Einführungsphase
DeepConfidential

«DeepLegal ermöglicht es uns den Aufwand für die Recherche von Steuer- und Rechtsfragen zu minimieren und liefert überprüfbare und verlässliche Antworten mit dem gewohnt hohen Standard bezüglich Datenschutzes.»

— Alexander Dudli, Partner Lenz & Dudli Treuhandgesellschaft AG, Gossau

«DeepLegal benutze ich täglich als Erst- oder Zweitrecherche und als kritischer "Sparring-Partner". Was ich an DeeLegal am meisten schätze, ist die kritische Analyse meiner Rechtsschrift und die konkreten Verbesserungsvorschläge, um die Rechtsschrift nachzuschärfen und juristisch präziser abzustützen.»

— Sridar Paramalingam, Rechtsanwalt, LL.M., Nordwand Law GmbH, 3012 Bern

Drei Learnings.

01

Verbote ändern kein Verhalten. Alternativen schon.

Solange der erlaubte Weg langsamer ist als der Verbotene, gewinnt der Verbotene.

02

Die erste Version war korrekt — und unbrauchbar.

Technisch sauber, im Alltag zu umständlich. Wir haben das Produkt komplett neu gebaut.

03

Vertrauen entsteht durch Nachprüfbarkeit, nicht durch Zusicherung.

Nicht die Erklärung überzeugt die Compliance, sondern die Quelle unter der Antwort.

Wo wir Erwartungen korrigieren mussten.

ERWARTET	REALITÄT
Die KI übernimmt die Prüfung.	**Die KI verkürzt die Prüfung. Die Verantwortung bleibt beim bleibt beim Menschen.**
Einmal aufsetzen, dann läuft es.	**Ein Rechtskorpus ist ein Betrieb, kein Projekt.**
Ein Tool für alles.	**Zwei getrennte Werkzeuge für zwei verschiedene Usecases.**

Vier Fragen für Ihre Organisation.

1. Wo fehlt Ihren Mitarbeitenden heute der erlaubte Weg?
2. Welche Daten dürfen die Organisation nie verlassen und wissen das alle?
3. Muss Ihre KI etwas wissen, oder muss sie etwas belegen können?
4. Wer pflegt die Lösung in zwei Jahren?

Jürg Stricker · CCO, DeepCloud AG