

BETRIEBSVEREINBARUNG

zur

Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI)

abgeschlossen zwischen

ipcenter.at GmbH
Schönbrunner Str. 218/220
1120 Wien
Im Folgenden kurz „Arbeitgeber“

und dem

Betriebsrat der Angestellten der ipcenter.at GmbH
Schönbrunner Straße 218–220
1120 Wien
Im Folgenden kurz „Betriebsrat“

1 Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Die vorliegende Betriebsvereinbarung (in der Folge „BV“) gilt persönlich für alle vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer:innen des Arbeitgebers der ipcenter.at GmbH, einschließlich aller Führungskräfte und der leitenden Angestellten. Sachlich gilt diese BV für die Planung, Einführung, Verwendung und Veränderung bestehender und künftiger KI-Systeme und KI-gestützter Anwendungen, die im Verantwortungs- und Einflussbereich des Arbeitgebers eingesetzt werden.

1.2 KI-Systeme im Sinne dieser BV

Unter KI-Systemen im Sinne dieser BV sind Anwendungen und Tools zu verstehen, die auf Basis von maschinellem Lernen, Sprachmodellen oder anderen Methoden der künstlichen Intelligenz Daten verarbeiten, Inhalte generieren oder Entscheidungsprozesse unterstützen.

Dazu zählen insbesondere:

- Text-, Bild-, Audio- und Videogenerierung
- Automatisierte Analysen von Daten (z. B. Feedbacks, Lernfortschritte)
- Recherche- und Zusammenfassungsfunktionen
- Prozessautomatisierungen im administrativen Bereich. Nicht umfasst sind private oder nicht genehmigte KI-Systeme

2 Zielsetzung und Zweck

Die vorliegende BV dient der Sicherstellung einer sicheren, rechtskonformen und verantwortungsvollen Nutzung von KI-Systemen im Unternehmen. Sie soll die Chancen des KI-Einsatzes nutzbar machen und zugleich Risiken für Arbeitnehmer:innen, den Betrieb sowie externe Partner minimieren.

Die BV stellt eine Grundlage gemäß § 96a Abs. I ArbVG dar und orientiert sich an den Vorgaben der DSGVO sowie der EU-KI-Verordnung. Die Nutzung von KI-Systemen darf insbesondere nicht zu einer unzulässigen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle führen oder die Menschenwürde der Arbeitnehmer:innen beeinträchtigen. Es müssen alle Grundsätze der DSGVO und der gültigen Arbeitsanweisungen eingehalten werden.

Die einzelnen Anwendungsbereiche (nach Abteilung und Funktion) werden nach Risikoklassen (gemäß AI Act der EU) kategorisiert und reguliert. Arbeitnehmer:innen werden über ihre Risikoklasse vorab informiert und in gesonderten Schulungen dafür sensibilisiert.

3 Grundsätze des KI-Einsatzes

3.1 Fairness und Transparenz

- ✓ Die Entscheidungsgrundlagen von KI-Systemen müssen erklärbar, nachvollziehbar und rückverfolgbar sein,
- ✓ Algorithmen-basierte Prozesse müssen den betroffenen Arbeitnehmer:innen entsprechend den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (insb. Art. 15 ff DSGVO; Art. 86 KI-VO) auf Anfrage offengelegt und erklärt werden.
- ✓ Die Arbeitnehmer:innen dürfen durch eine entsprechende Auskunft in ihrem beruflichen Fortkommen weder beschränkt noch benachteiligt werden.
- ✓ KI-Systeme dürfen keine diskriminierenden Ergebnisse erzeugen. Der Einsatz von KI ist für betroffene Arbeitnehmer:innen nachvollziehbar zu gestalten, insbesondere in Bezug darauf, dass KI angewendet wurde.

3.2 Menschliche Verantwortung

- ✓ Maschinengesteuerte lernfähige Systeme im Arbeitsverhältnis sollen auf Grundlage objektiver Daten faire und angemessene Empfehlungen für beschäftigungs- oder personalbezogene Angelegenheiten vorschlagen und damit menschliche Fähigkeiten und Willensbildung unterstützen und ergänzen, jedoch nicht ersetzen.
- ✓ Entscheidungen mit rechtlicher oder geschäftlicher Wirkung dürfen niemals ausschließlich von KI getroffen werden. Arbeitnehmer:innen prüfen KI-generierte Inhalte stets auf Richtigkeit, Angemessenheit und Verzerrungen (Bias).

3.3 Datenschutz und Vertraulichkeit

- ✓ Personenbezogene Daten dürfen nur nach expliziter Freigabe durch die Datenschutzkoordination (datenschutz@ipcenter.at) in KI-Systeme eingegeben werden.
- ✓ Bei allen Aktivitäten im Zusammenhang mit KI sind die geltenden Gesetze und Datenschutzbestimmungen, insbesondere Urheber-, Persönlichkeits- und Markenrechte, zu beachten
- ✓ KI-generierte Inhalte sind als solche klar zu kennzeichnen, z. B. mit dem Hinweis:
„Dieser Inhalt wurde unter Verwendung von KI erstellt und durch Mitarbeitende geprüft.“

4 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer:innen

4.1 Zulässige Nutzung nach Datenart und Zweck

- ✓ **A) Personenbezogene Daten (z.B. Teilnehmer:innen-Daten)**
Da es sich um personenbezogene Daten handelt, also Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen (z.B. Name, Adresse, Geburtsdatum, Telefonnummer, E-Mail, Sozialversicherungsnummer, Prüfungsergebnisse von Teilnehmer:innen), ist die Nutzung von KI für diese Datenart ausschließlich in vom Unternehmen explizit für freigegebenen Anwendungsfälle zulässig (zB Nutzung einer KI-integrierten Funktion in ipmoodle mit einem dafür vorgesehenen firmeninternen KI-Server). Sollte darüber hinaus ein sinnvoller Anwendungsfall gewünscht werden, ist zuvor die ausdrückliche Zustimmung der Datenschutzkoordination einzuholen.
- ✓ **B) geschützte Firmendaten**
Schützenswerte Firmendaten wie beispielsweise interne Strategien, Finanzdaten, Kund:innenlisten, Konzepte oder Auswertungen von anonymisierten Teilnahme-Feedbacks dürfen nur mit einem von der Führungskraft angeforderten Account mit KI bearbeitet werden (zB automatisierte Zusammenfassungen oder Übersetzungen). Dazu gehören auch Geschäftsdaten, die uns von Dritten, wie z.B. Geschäftspartner:innen, anvertraut wurden.
- ✓ **C) allgemeine Firmendaten**
Übliche Geschäftsdokumente, die nicht unbedingt schützenswert sind (zB allgemeine E-Mails, Stockwerkpläne, Brandschutzordnung, Standard-Formulare ...) dürfen mit Accounts, die auf die Firmen-E-Mail-Adresse ausgestellt sind, zum Zwecke von Generierung, Überarbeitung oder Zusammenfassung von Texten oder Bildern oder automatisierte Erstellung von Meeting-Protokollen verwendet werden. Die KI-Tools sind frei wählbar.
- ✓ **D) sonstige Daten**
Für sämtliche sonstigen Daten wie zB Kursbeispiele, Quizzes, Recherchen aller Art, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, gibt es keine Einschränkungen. Sowohl Tools als auch der Account-Name sind frei wählbar.

4.2 Zulässige KI-Tools

Für die Datenarten A-C (siehe 4.1.) gilt: Arbeitnehmer:innen dürfen ausschließlich vom Unternehmen genehmigte und freigegebene KI-Tools verwenden. Die Anmeldung erfolgt je nach Datenart und

Zweck über die Unternehmens-E-Mail-Adresse. Soweit der Arbeitgeber KI-Systeme zukaufte oder eigene Nutzungsrechte vereinbart, ist sicherzustellen, dass der Datenschutz vertraglich geregelt ist.

4.3 Verbotene Nutzung

- ✓ Der Einsatz von KI für Zwecke, die gegen Recht, Ethik oder Unternehmensgrundsätze verstoßen, ist untersagt.

4.4 Qualitätssicherung

- ✓ KI-generierte Inhalte dürfen erst nach menschlicher Überprüfung genutzt oder weitergegeben werden.
- ✓ Kritische Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf KI-Ergebnissen beruhen. Als „kritische Entscheidungen“ gelten insbesondere solche, die wesentliche Auswirkungen auf die Rechte, Pflichten, Chancen oder das Arbeits- und Lernumfeld von Arbeitnehmer:innen oder Teilnehmer:innen haben. Dazu zählen insbesondere:
 - **Personalentscheidungen**, z.B. Auswahlverfahren, Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Beförderungen, Leistungsbeurteilungen oder Beendigungen vor Arbeitsverhältnissen.
 - **Teilnehmer:innenentscheidungen**, z. B. Zulassungen zu Lehrgängen, Prüfungsbewertungen, Zertifikatsvergaben, Disziplinarmaßnahmen oder Ausschlüsse.
 - **Organisatorische Entscheidungen**, die den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten, die Vergabe von Förderungen oder die individuelle Betreuung betreffen.
 - **Rechtlich oder wirtschaftlich relevante Entscheidungen**, wie etwa Sanktionen, Kostenübernahmen, Rückerstattungen oder Vertragsstrafen.

In allen genannten Fällen darf eine KI-Anwendung ausschließlich vorbereitend oder unterstützend eingesetzt werden. Die abschließende Entscheidung obliegt immer einer verantwortlichen Person.

Der Einsatz von KI-Tools ist ausschließlich auf jene Anwendungen beschränkt, wie diese in Punkt 4.2. beschrieben sind.

Die Richtlinie zur Nutzung von KI enthält detaillierte Vorgaben zum datenschutzkonformen und sicheren Einsatz dieser Systeme und ist verbindlicher Bestandteil dieser BV.

4.5 Sanktionen

Verstöße gegen diese BV stellen eine Pflichtverletzung dar und können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Bei einmaligen, fahrlässigen Verstößen stehen Prävention und Nachschulung im Vordergrund. Bei vorsätzlichen oder wiederholten Verstößen können strengere Maßnahmen erfolgen.

5 Rechte und Pflichten des Betriebsrates

5.1 Informations- und Kontrollrechte

- ✓ Der Betriebsrat ist vor Einführung neuer KI-Systeme (zur Nutzung nach Datenart A+B aus Punkt 4.2) so rechtzeitig zu informieren, dass er vor der Einführung eine Stellungnahme dazu abgeben kann und wenn nötig eine:n Expert:in hinzuziehen kann, sofern vorher Umfang, Fachrichtung und maximaler Kostenrahmen mit dem Arbeitgeber abgestimmt sind. Die Kosten trägt der Arbeitgeber nur, wenn die hinzuzuziehende Expertise erforderlich und angemessen ist. Vor Beauftragung sind mindestens zwei Vergleichsangebote einzuholen und dem Arbeitgeber vorzulegen. Die endgültige Auswahl erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen.
- ✓ Die Risikobewertung eines neuen KI-Systems (zur Nutzung nach Datenart A+B aus Punkt 4.2) erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Grundlagen einer solchen Bewertung müssen dem Betriebsrat transparent offengelegt werden.
- ✓ Der Betriebsrat wird über das Ergebnis und die geplante Einstufung informiert.
- ✓ Bestehen seitens des Betriebsrats begründete Einwände gegen die Einstufung, wird diese gemeinsam erörtert mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu finden.
- ✓ Der Betriebsrat hat das Recht, Einsicht in die Dokumentationen, Risikobewertungen und Genehmigungen der eingesetzten KI-Systeme zu nehmen. Ohne Zustimmung des Betriebsrats dürfen Systeme nicht eingesetzt werden.
- ✓ KI-Systeme, die der Verhaltens-, Leistungs- oder personenbezogenen Kontrolle im Sinne der 55 96, 96a ArbVG dienen, dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats und nach positiver datenschutzrechtlicher Stellungnahme des:der Datenschutzkoordinator:in eingesetzt werden.
- ✓ Für alle anderen KI-Anwendungen wird die Stellungnahme des Betriebsrats vor der Einführung eingeholt und berücksichtigt. Eine Zustimmungspflicht besteht hier nicht. Der:die Datenschutzkoordinator:in ist ebenfalls zu informieren.
- ✓ Die Anwendungsbereiche, Risikoklassen und konkreten Beispiele für zustimmungspflichtige und nicht zustimmungspflichtige KI-Systeme sind in der jeweils gültigen Arbeitsanweisung des Unternehmens definiert.

5.2 Mitbestimmung

Bei der Einführung von KI-Systemen, die eine erhöhte Überwachungsfahr oder ein hohes Risiko für die Rechte der Arbeitnehmer:innen darstellen, werden die konkreten Einsatzbedingungen und Schutzmaßnahmen einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien schriftlich festgelegt und als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung genommen. Vor Einführung risikorelevanter KI Anwendungen ist eine Datenschutzfolgenabschätzung durchzuführen, der Betriebsrat wird eingebunden und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme. Sollten durch den Einsatz von KI-Systemen Änderungen in der Arbeits- und Betriebsorganisation oder Auswirkungen auf Arbeitsweise, Qualifikationsprofile und Tätigkeitsbeschreibungen entstehen (§ 109 Abs. 3 Z 4–6 ArbVG), kann eine ergänzende Betriebsvereinbarung zur Vermeidung nachteiliger Auswirkungen vom Betriebsrat erzwungen werden.

5.3 Rechte des Betriebsrates

Bei nachgewiesenen Verstößen gegen diese BV kann der Betriebsrat die Stilllegung beantragen. Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichten sich, den Sachverhalt umgehend gemeinsam zu ermitteln. Ziel ist es, binnen fünf Arbeitstagen eine einvernehmliche Lösung zur Wiederherstellung des vereinbarungskonformen Zustands zu finden. Bei Nichteinigung ist der Betriebsrat berechtigt, die Betriebsvereinbarung mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

5.4 Pflichten des Betriebsrates

- ✓ Der Betriebsrat verpflichtet sich, sämtliche ihm durch Mitbestimmung, Einsichtnahme und Informationsrechte bekannt gewordenen Daten streng vertraulich zu behandeln und nur im Rahmen seiner Funktion zu verwenden.
- ✓ Der Betriebsrat prüft alle vorgelegten Unterlagen und Informationen mit der gebotenen Sorgfalt und arbeitet kooperativ sowie lösungsorientiert mit dem Arbeitgeber zusammen.
- ✓ Beanstandungen oder Einwände werden zeitnah erhoben und sachlich begründet; die Prüfung und Entscheidung erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen, ohne unangemessene Verzögerung der betrieblichen Abläufe.
- ✓ Externe Expert:innen, die zur Beratung hinzugezogen werden, sind durch den Betriebsrat zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz zu verpflichten.
- ✓ Der Betriebsrat wirkt aktiv an gemeinsamen Schlichtungsverfahren mit, bevor die gesetzliche Einigungsstelle angerufen wird.
- ✓ Der Betriebsrat informiert den Arbeitgeber, wenn sich aus seiner Sicht relevante Verstöße gegen die BV ergeben, und arbeitet schnell an einer Lösung zur Wiederherstellung eines rechtskonformen Zustands.

6 Schulungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber stellt für alle Arbeitnehmer:innen, die mit KI-basierten Systemen bereits jetzt oder künftig arbeiten, Schulungen zur Verfügung im Sinne des Artikel 4 AI-Act. Inhalt dieser Schulungen sind die Funktionsweise des Systems, die Nutzung im Sinne dieser BV und die Anwendung in der Arbeitspraxis.

7 Gültige Begleitdokumente

Die folgenden Dokumente gelten – in der jeweils gültigen Fassung – als Anhang zu dieser Betriebsvereinbarung und haben somit normativen Charakter:

- Arbeitsanweisung zum Umgang mit Daten
- Aufstellung Online-Tools/-Dienste & KI-Tools

Die aktuellen Versionen dieser Dokumente stehen im Unternehmensintranet InfoPaula zum Abruf bereit.

8 Schlussbestimmungen

Diese BV tritt am 01.03.2026 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderquartals schriftlich gekündigt werden. Bei einer Kündigung dürfen die betroffenen Systeme, soweit sie nicht zur Erfüllung gesetzlicher Normen notwendig sind, nicht weiterverwendet werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Unverhältnismäßigkeit einer Systemabschaltung arbeitsgerichtlich feststellen zu lassen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser BV unwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Teile davon unberührt.

Wien, am 18.02.2026

Für den Arbeitgeber


ipcenter.at GmbH
Schönbrunner Straße 218 - 220, 1120 Wien
Tel +43 676 84 667 84 06 • Fax +43 1 6678302-11
www.ipcenter.at • office@ipcenter.at
Mag. Monika Kovacs
Geschäftsführung

Für den Betriebsrat


Betriebsrat
ipcenter.at GmbH
U4 Center Stg. B, 2. OG
Schönbrunner Straße 218-220, 1120 Wien
kontakt@betriebsrat.ipcenter.at
Mag. Christoph Erath
Betriebsratsvorsitzender