

**Betriebsvereinbarung über den Einsatz von
Künstlicher Intelligenz (KI) im Beschäftigungskontext
an der Universität für Bodenkultur Wien**

zwischen

der Universität für Bodenkultur Wien, vertreten durch das **Rektorat**,

im Folgenden „Dienstgeberin“ genannt

und

dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal, sowie

dem Betriebsrat für das allgemeine Personal,

im Folgenden „Betriebsrat“ genannt,

wird gemäß §§ 96 Abs. 1 Z 3, 96a, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) sowie für sämtliche KI-Systeme, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses verwendet oder eingeführt werden und in irgendeiner Weise auf das Verhalten, die Leistung, das Wohlbefinden oder die Entscheidungsfindung von Mitarbeiter*innen einwirken.

Sie gilt gleichermaßen für Angestellte, Vertragsbedienstete und Beamte*innen.

§ 2 Definitionen

- (1) **Ein KI-System** ist ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.

- (2) **Einführung** gemäß dieser Betriebsvereinbarung bedeutet jeder erstmalige oder erheblich veränderte Einsatz einer KI-Anwendung im Beschäftigungskontext.
- (3) **Hochrisiko-KI-Systeme** sind jene Anwendungen, die gemäß Art. 6 und Anhang III des AI Act (EU-Verordnung 2024/1689) als Hochrisiko klassifiziert sind. Insbesondere Systeme welche
 - (a) die Entscheidungen in Bezug auf Kündigungen, Beförderungen, Bedingungen von Arbeitsverhältnissen beeinflussen
 - (b) die zur Leistungsbeurteilung oder zur Feststellung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung verwendet werden.
- (4) **General-Purpose-KI-Modelle (GPAI)** sind in der Lage, einer Vielzahl von Zwecken sowohl für die direkte Verwendung als auch für die Integration in andere KI-Systeme zu dienen.
- (5) **Mitbestimmungspflichtige Systeme** sind KI-Systeme, die aufgrund ihrer Wirkungsweise oder eingesetzten Datengrundlage den Anwendungsbereich des § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG oder die automationsgestützte Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne des § 96a ArbVG betreffen.

§ 3 Einführung neuer KI-Systeme Verfahren

- (1) Für jedes KI-System ist vor Einführung ein KI-Steckbrief zu erstellen, der mindestens folgende Informationen enthält:
 - (a) Name und Anbieter des Systems
 - (b) Zweck, Einsatzbereich, Funktionsweise
 - (c) betroffene Datenkategorien
 - (d) Auswirkungen auf Beschäftigte
 - (e) Beteiligung Dritter (inkl. Cloudanbieter und Auftragsverarbeiter)
 - (f) Klassifizierung nach AI Act (Hochrisiko, GPAI, sonstige)
- (2) Parallel dazu ist eine spezifische Nutzungsrichtlinie zu erstellen, in der geregelt wird:
 - (a) wer das KI-System nutzt und zu welchen Zwecken
 - (b) welche Daten verarbeitet werden
 - (c) welche Schutzmaßnahmen, Löschfristen und Einschränkungen gelten
 - (d) wie Transparenz, Freiwilligkeit und Mitbestimmung gewährleistet werden

- (3) Für jedes KI-System, das für die Verarbeitung personenbezogener Daten verwendet werden oder in Entscheidungsprozesse eingreifen soll und damit ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge haben kann, ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) gemäß Art. 35 DSGVO durchzuführen.
- (4) Bei Hochrisiko-KI-Systemen ist:
 - (a) verpflichtend eine DSFA durchzuführen,
 - (b) eine technische Dokumentation und ein Risikomanagementsystem gemäß Art. 9 ff. AI Act zu erstellen,
 - (c) unter den Voraussetzungen des Art 27 KI-VO eine Grundrechte-Folgenabschätzung vorzunehmen.
- (5) Vor dem Übergang in den Regelbetrieb ist für jedes KI-System, für das eine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich ist, eine angemessene Testphase durchzuführen. Die Testphase erfolgt unter Einbindung der betroffenen Beschäftigtengruppen und des Betriebsrats. Am Ende der Testphase ist eine Dokumentation der Systemleistung, Fehlfunktionen, möglicher Diskriminierungseffekte oder anderweitiger nachteiliger Folgen für Universitätsangehörige vorzulegen.
- (6) Der Betriebsrat und der bzw. die Datenschutzbeauftragte sind über geplante Einführungen und bei maßgeblichen Veränderungen bereits gemeldeter KI-Systeme frühzeitig zu informieren. Die Einführung darf im Falle von Kontrollmaßnahmen im Sinne des § 96 Z 3 und §96a ArbVG nur nach Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.
- (7) Für jedes KI-System, für das eine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich ist, ist den Betriebsräten und dem bzw. der Datenschutzbeauftragten eine verantwortliche Person für Betrieb, Monitoring, Datenschutz und Berichterstattung zu benennen.

§ 4 Datenschutzrechtliche Grundsätze beim Einsatz von KI

- (1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich unter Einhaltung der Bestimmungen der DSGVO: Diese verlangt im Art. 5 Abs. 1 lit. b, dass personenbezogene Daten für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben und verarbeitet werden. Nur notwendige Daten dürfen verarbeitet werden; personenbezogene Trainingsdaten sollen pseudonymisiert werden.
- (2) Beschäftigte sind umfassend gemäß Art. 13–14 DSGVO zu informieren.

- (3) Entscheidungen, die rechtliche Wirkung haben oder Beschäftigte wesentlich beeinträchtigen, dürfen nicht ausschließlich automatisiert erfolgen. Eine menschliche Überprüfung muss gewährleistet sein.
- (4) Datensicherheit gemäß Art. 32 DSGVO wird durch technische und organisatorische Maßnahmen gewährleistet.
- (5) Der Einsatz externer KI-Systeme oder Cloud-Lösungen bedarf eines Auftragsverarbeitungsvertrags gemäß Art. 28 DSGVO und der Freigabe durch den Datenschutzbeauftragten und Betriebsrat.
- (6) Der Zugriff auf Nutzerprompts, Chat-Historien oder Logdaten durch die Dienstgeberin ist nur im Falle der Art 6 Abs 1 lit c-f DSGVO zulässig.
- (7) Protokolle, Trainings- oder Nutzungsdaten sind nach Wegfall des Zwecks zu löschen oder zu anonymisieren.

§ 5 Nutzung bestehender Systeme

Für bereits bestehende KI Systeme ist innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung eine Nachdokumentation mittels KI-Steckbrief und Richtlinie durchzuführen.

§ 6 Transparenz, Beteiligung und Rechte der Beschäftigten

- (1) Alle Mitarbeiter*innen werden in geeigneter Weise über eingesetzte KI-Systeme informiert.
- (2) Die Dienstgeberin dokumentiert die erfolgte Information.
- (3) KI-Systeme dürfen nicht zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle eingesetzt werden.

§ 7 Schulung, Kompetenzaufbau und AI Literacy

- (1) Die Dienstgeberin stellt sicher, dass alle Beschäftigten, die KI-Systeme entwickeln, betreiben, nutzen oder deren Ergebnisse nutzen oder bewerten, über angemessene Schulungen verfügen.
- (2) AI Literacy umfasst Verständnis für Funktionsweise, Grenzen und Risiken von KI. Die BOKU University fördert AI Literacy als Bestandteil digitaler Grundkompetenzen.
- (3) Für Hochrisiko-KI-Systeme werden verpflichtende Schulungen angeboten.
- (4) Das Rektorat benennt eine verantwortliche Stelle für die Organisation der Schulungen.

- (5) Teilnahme und Inhalte der Schulungen werden dokumentiert. Der Betriebsrat hat Einsichtsrecht.
- (6) Schulungen sind regelmäßig zu aktualisieren.
- (7) Beschäftigte haben Anspruch auf Schulung und Kompetenzaufbau im Bereich Künstlicher Intelligenz.

§ 8 Überprüfung, Monitoring und Weiterentwicklung

- (1) Die Dienstgeberin führt auf Basis der gemeldeten KI Systeme gemäß §3 Abs. 6 ein jährliches Monitoring durch.
- (2) Die eingemeldeten KI-Steckbriefe werden zentral abgelegt. Neben Rektorat und vom Rektorat involvierten Fachbereiche haben die Betriebsräte Zugriff.
- (3) Die Betriebsvereinbarung wird jährlich evaluiert und bei Bedarf angepasst.

§ 9 Verstöße und Sanktionen

- (1) Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung sind durch das Rektorat und die Betriebsräte für allgemeines und wissenschaftliches Personal gemeinsam zu prüfen.
- (2) Bei Verstößen gegen Mitbestimmung oder Transparenz können arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen erfolgen.

§ 10 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am **15.10.2026** in Kraft.

Bestehende Systeme sind innerhalb von 12 Monaten zu prüfen und nachträglich zu dokumentieren.

Wien, am

Für das Rektorat*

Univ.Prof.ⁱⁿ i.R. Dr.ⁱⁿ Eva Schulev-
Steindl, LL.M.
Rektorin

Für das Rektorat

Dipl.-Ing. Gerhard Mannsberger
Vizerektor für Organisation und
Prozessmanagement

Für den Betriebsrat für das Wissenschaftliche
Universitätspersonal*
Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr. Peter Holubar, MBA

Für den Betriebsrat für das Allgemeine
Universitätspersonal*
ObRätin Eva-Maria Baldrian-Wagner

Historie

Version	Änderung	von	beschlossen am	veröffentlicht
1.0	Erstmalige Erstellung	Betriebsrat und Rektorat	Unterzeichnung Betriebsrat am 09.10.2026 und Rektorat am 09.10.2026	im Mitteilungsblatt Nr. 1 am 15.10.2026 / Studienjahr 2026/27