

Informationspaket für den Betriebsrat

Einsatz von KI-gestützten Bewerbungsinterviews mit VoxNexus · Stand: 05.08.2026 · Version 1.0

Wichtiger Hinweis: Dieses Dokument ist ein Muster und eine Informationshilfe. Es stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht die Prüfung durch Ihre Rechtsabteilung, Ihren Datenschutzbeauftragten oder externe Berater. Die Muster-Betriebsvereinbarung in Abschnitt 6 muss an die Verhältnisse Ihres Betriebs angepasst werden.

1. Zweck dieses Pakets

Dieses Paket enthält die Informationen, die Betriebsräte üblicherweise für die Beurteilung eines KI-gestützten Interview-Systems anfordern: eine Systembeschreibung, den rechtlichen Rahmen, eine Datenflussbeschreibung, die Protokollierungs- und Aufsichtsmechanismen sowie einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung. Ziel ist eine informierte, zügige Beteiligung des Betriebsrats vor der Einführung.

2. Systembeschreibung

VoxNexus führt strukturierte Erstinterviews mit Bewerberinnen und Bewerbern durch — per Sprachanruf im Browser oder als Text-Chat, nach Wahl der Kandidatin/des Kandidaten. Das System:

- stellt allen Kandidaten **dieselben, vorab definierten Fragen** (strukturiertes Interview);
- erstellt ein Transkript und eine Bewertung, bei der **jede Teilnote wörtliche Zitate** aus den Antworten der Kandidaten als Beleg enthält — Bewertungen ohne belegbares Zitat werden technisch zurückgehalten;
- führt **keine Video-, Gesichts-, Emotions- oder Stimmanalyse** durch; bewertet wird ausschließlich der Inhalt der Antworten;
- trifft **keine Ablehnungsentscheidungen**: Eine Absage ohne verantwortliche menschliche Person ist im System technisch nicht möglich (kein „Auto-Reject“);
- gibt jeder Kandidatin / jedem Kandidaten ein persönliches Feedback und erlaubt eine Wiederholung des Interviews;
- wird in der EU gehostet (Hetzner, Deutschland); jede Kundenorganisation erhält eine eigene, isolierte Datenbank.

Eingesetzte Verarbeitungskette (Sprachinterview)

FUNKTION	ANBIETER/KOMPONENTE
Gesprächsführung (Web)	Vapi (WebRTC-Infrastruktur)
Spracherkennung (STT)	Deepgram / Gladia (je nach Sprache)
Sprachausgabe (TTS)	ElevenLabs
Interview-Führung & Bewertung (LLM)	Anthropic Claude
Speicherung (Transkripte, Bewertungen, Protokolle)	VoxNexus, EU-Hosting (Hetzner, DE)

Beim Text-Chat-Interview entfallen STT/TTS; Fragen, Bewertung und Protokollierung sind identisch.

3. Rechtlicher Rahmen und Mitbestimmung

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:** Soweit das System geeignet ist, Verhalten oder Leistung von Beschäftigten (z. B. Recruiterinnen und Recruitern, deren Entscheidungen protokolliert werden) zu überwachen, besteht ein Mitbestimmungsrecht. Die Muster-BV in Abschnitt 6 enthält hierzu eine ausdrückliche Zweckbindungs- und Verwertungsverbotsklausel.
- **§ 95 BetrVG:** Werden Auswahlrichtlinien (Bewertungsrubriken, Score-Schwellen) festgelegt, ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.
- **EU AI Act:** KI-Systeme für die Personalauswahl sind als **Hochrisiko-Systeme** (Anhang III) eingestuft. Betreiber treffen Pflichten u. a. aus Art. 26 (menschliche Aufsicht, Verwendung gemäß Betriebsanleitung, Protokollierung, Information der Beschäftigtenvertretung). VoxNexus liefert je Interview ein „Compliance-Paket“ (siehe Abschnitt 5).
- **DSGVO Art. 22:** Kandidaten werden keiner ausschließlich automatisierten Entscheidung unterworfen — die menschliche Letztentscheidung ist technisch erzwungen. Art. 13/14-Transparenzinformationen für Kandidaten stellt VoxNexus in der Interview-Einwilligung bereit (Sprachen:

DE/EN/HR/SL).

- **DSGVO Art. 35:** Für den Einsatz wird eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) empfohlen; die Angaben in Abschnitt 2 und 4 sind als Input verwendbar.

4. Datenflussbeschreibung

SCHRITT	DATEN	ORT / VERANTWORTLICH	SPEICHERDAUER
1. Einladung	Name, E-Mail, Stelle	Mandanten-Datenbank (EU)	bis Löschung / Ende Aufbewahrung
2. Einwilligung	Zeitstempel der Einwilligung, Hinweistexte	Mandanten-Datenbank (EU)	wie Interviewdaten
3. Interview	Audio (nur Sprachmodus, transient), Transkript	Verarbeitungskette gem. Abschnitt 2	Transkript: konfigurierbare Frist
4. Bewertung	Scores mit wörtlichen Belegen, Empfehlung	Mandanten-Datenbank (EU)	konfigurierbare Frist (Standard 90 Tage)
5. Entscheidung	Statusänderungen mit Person und Zeitstempel	Entscheidungsprotokoll (EU)	wie Interviewdaten
6. Feedback	Persönliches Feedback an Kandidat/in	Kandidaten-Seite	wie Interviewdaten

- **Nicht verarbeitet werden:** Videobilder, biometrische Daten, Emotions- oder Persönlichkeitsprofile, Social-Media-Daten.
- **Löschung:** Kandidaten können Löschung verlangen; Mandanten können einzelne Interviews oder den gesamten Mandanten löschen (inkl. Datenbank-Drop).
- **Datenstandort:** Speicherung in der EU. Für die LLM-/STT-/TTS-Verarbeitung gelten die Auftragsverarbeitungsverträge der genannten Anbieter (Liste der Unterauftragsverarbeiter auf Anfrage bzw. Security-Seite).

5. Protokollierung und menschliche Aufsicht

- **Belegpflichtige Bewertung:** Jede Teilnote muss wörtliche Zitate aus dem Transkript enthalten; das System verifiziert die Zitate automatisch Wort für Wort. Nicht belegbare Bewertungen werden zurückgehalten und als solche gekennzeichnet.
- **Keine automatisierte Ablehnung:** Die Statusänderung „abgelehnt“ erfordert technisch eine authentifizierte menschliche Person; jeder Schritt wird mit Person und Zeitstempel protokolliert.
- **Compliance-Paket je Interview (1 Klick):** Einwilligungsnachweis, KI-Systembeschreibung, belegte Bewertungen, Entscheidungsprotokoll, Aufbewahrungsrichtlinie und vollständiges Transkript als PDF; zusätzlich CSV-Export für Bias-Prüfungen.
- **Einsichtsrechte:** Der Betriebsrat kann gemäß Muster-BV (§ 7) Compliance-Pakete und aggregierte Auswertungen einsehen.

6. Muster-Betriebsvereinbarung (Entwurf zur Anpassung)

Zwischen der [Firma, Anschrift] — nachfolgend „Arbeitgeber“ — und dem Betriebsrat der [Firma/Standort] — nachfolgend „Betriebsrat“ — wird folgende Betriebsvereinbarung über den Einsatz des KI-gestützten Interview-Systems VoxNexus geschlossen:

- § 1 Gegenstand.** Diese Vereinbarung regelt die Einführung und Anwendung des Systems „VoxNexus“ für strukturierte Erstinterviews mit externen Bewerberinnen und Bewerbern gemäß Systembeschreibung (Anlage 1, Abschnitt 2 dieses Pakets).
- § 2 Geltungsbereich.** Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebs [Standort], die das System nutzen oder deren Tätigkeit davon berührt wird, insbesondere Beschäftigte im Recruiting.
- § 3 Zweckbindung.** Das System wird ausschließlich zur Durchführung und Auswertung strukturierter Bewerbungsinterviews eingesetzt. Eine Verwendung zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle von Beschäftigten ist ausgeschlossen. Protokolldaten über Systemnutzung durch Beschäftigte dürfen nicht für personelle Einzelmaßnahmen verwendet werden (Verwertungsverbot).
- § 4 Menschliche Letztentscheidung.** Alle Auswahlentscheidungen werden von hierzu befugten Beschäftigten getroffen. Automatisierte Ablehnungen sind unzulässig und technisch ausgeschlossen. Die KI-Bewertung hat empfehlenden Charakter.
- § 5 Auswahlrichtlinien.** Die im System hinterlegten Bewertungsrubriken und deren wesentliche Änderungen gelten als Auswahlrichtlinien i. S. d. § 95 BetrVG und bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Die aktuellen Rubriken sind als Anlage 2 beigelegt.
- § 6 Datenkategorien und Speicherdauer.** Verarbeitet werden die in der Datenflussbeschreibung (Anlage 1, Abschnitt 4) genannten Datenkategorien. Interviewdaten werden nach [z. B. 90] Tagen gelöscht, sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht oder ein laufendes Verfahren entgegensteht. Video-, Gesichts-, Emotions- und Stimmanalysen finden nicht statt.
- § 7 Rechte des Betriebsrats.** Der Betriebsrat erhält (a) auf Verlangen Compliance-Pakete einzelner Interviews in anonymisierter bzw. pseudonymisierter Form, (b) halbjährlich eine aggregierte Auswertung (Anzahl Interviews, Abschlussquoten, zurückgehaltene Bewertungen), (c) Vorführung von Systemänderungen vor deren Einführung.
- § 8 Schulung und Information.** Beschäftigte, die das System nutzen, werden vor der Nutzung geschult, insbesondere zur Rolle der KI-Empfehlung, zur Pflicht der eigenständigen Entscheidung und zum Umgang mit dem Entscheidungsprotokoll.
- § 9 Evaluierung und Bias-Prüfung.** Arbeitgeber und Betriebsrat evaluieren den Einsatz erstmals [6] Monate nach Einführung und danach jährlich, einschließlich einer Prüfung der Bewertungs-Exporte auf Anzeichen systematischer Benachteiligung.
- § 10 Inkrafttreten und Kündigung.** Diese Vereinbarung tritt am [Datum] in Kraft und kann mit einer Frist von [3] Monaten gekündigt werden. Bei Kündigung wird der Einsatz des Systems bis zum Abschluss einer Nachfolgeregelung ausgesetzt; § 3 wirkt nach.

7. Checkliste zur Einführung

?	SCHRITT	VERANTWORTLICH
?	Betriebsrat frühzeitig informieren, dieses Paket übergeben	HR / Projektleitung
?	DSFA (Art. 35 DSGVO) durchführen; DSB einbinden	Datenschutzbeauftragte/r
?	Betriebsvereinbarung (Abschnitt 6) anpassen und abschließen	HR + Betriebsrat
?	Bewertungsrubriken als Anlage 2 dokumentieren (§ 95 BetrVG)	Recruiting
?	Transparenzhinweise für Kandidaten prüfen (mehrsprachig vorhanden)	Datenschutzbeauftragte/r
?	Pilotlauf mit Testkandidaten; Compliance-Paket exemplarisch prüfen	Recruiting + BR
?	Schulung der Recruiting-Beschäftigten (§ 8)	HR
?	Evaluierungstermin nach 6 Monaten einplanen (§ 9)	HR + BR