



Bamboo Dialog

Der Trainingsraum für professionelle Gespräche.

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Bamboodialog

Unverbindliche Mustervorlage zur Prüfung durch Ihre
Rechtsberatung

DATUM

Juli 2026

VERSION

1.0

Inhalt

01 Vorwort — Zweck und Grenzen dieser Mustervorlage

02 § 1 Gegenstand und Geltungsbereich

03 § 2 Zweck des Einsatzes und Zweckbindung

04 § 3 Freiwilligkeit der Teilnahme

05 § 4 Verarbeitete Daten

06 § 5 Zugriffsberechtigungen

07 § 6 Ausschluss der Verhaltens- und Leistungskontrolle

08 § 7 Keine automatisierte Entscheidung im Einzelfall

09 § 8 Speicherdauer und Löschung

10 § 9 Keine personenbezogenen und vertraulichen Daten in Trainingsgesprächen

11 § 10 KI-Transparenz

12 § 11 Rechte der Beschäftigten

13 § 12 Rechte des Betriebsrats

14 § 13 Schulung und Information

15 § 14 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

16 § 15 Schlussbestimmungen

17 Unterschriften

Vorwort — Zweck und Grenzen dieser Mustervorlage

Dies ist eine unverbindliche Mustervorlage und keine Rechtsberatung.

Bamboodialog ist Anbieter einer Softwarelösung, nicht Rechtsanwaltskanzlei und nicht zur Rechtsberatung befugt. Dieses Dokument enthält weder eine rechtliche Prüfung Ihres Einzelfalls noch eine Zusicherung, dass die hier vorgeschlagenen Regelungen für Ihr Unternehmen vollständig, rechtswirksam oder ausreichend sind.

Lassen Sie diesen Entwurf vor Abschluss durch Ihre eigene Rechtsberatung und Ihre*n Datenschutzbeauftragte*n prüfen und an die Verhältnisse Ihres Unternehmens anpassen. Eine Haftung für Inhalt, Vollständigkeit und Rechtswirksamkeit ist ausgeschlossen.

Warum wir diese Vorlage mitliefern

Bamboodialog erzeugt individuelle, personenbezogene Auswertungen von Trainingsgesprächen. Das System ist damit **objektiv geeignet**, Verhalten und Leistung von Beschäftigten zu überwachen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG löst das ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus. Auf die Absicht des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an — die objektive Eignung genügt.

Wir sprechen das offen an, statt es abzuwarten. Der Einsatz in einem Betrieb mit Betriebsrat setzt eine Einigung mit dem Betriebsrat voraus; die Betriebsvereinbarung ist der übliche und zugleich der für die Beschäftigten schützendste Weg dorthin.

Wie diese Vorlage zu lesen ist

- Alle Angaben in **[eckigen Klammern]** sind Platzhalter und müssen durch Ihre unternehmensspezifischen Angaben ersetzt werden.
- Wo mehrere Regelungsvarianten sinnvoll sind (z. B. freiwillige oder verpflichtende Teilnahme), sind diese als **Wahloption** gekennzeichnet. Nicht gewählte Varianten sind vor Abschluss zu streichen.
- Die Beschreibungen der Systemfunktionen in § 4 und § 5 geben den Stand zum **[Datum]** wieder. Ändert der Anbieter den Funktionsumfang, ist diese Vereinbarung zu überprüfen (siehe § 12 und § 14).

Diese Vorlage beschreibt bewusst auch die weitreichenden Einsichtsmöglichkeiten der HR-Rollen und benennt ebenso offen, welche technischen Kontrollmechanismen im System nicht vorhanden sind. Sie beschönigt nichts. Der Schutz der Beschäftigten entsteht nicht dadurch, dass Zugriffsmöglichkeiten verschwiegen oder Schutzvorkehrungen vorausgesetzt werden, die es nicht gibt, sondern dadurch, dass die Verwendung der Daten verbindlich begrenzt wird.

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

Zwischen

[Unternehmen, Rechtsform, Anschrift] — nachfolgend „Arbeitgeber“ —

und dem

Betriebsrat des [Unternehmen / Betrieb / Standort] — nachfolgend „Betriebsrat“ —

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sowie Art. 88 DSGVO in Verbindung mit § 26 BDSG folgende Betriebsvereinbarung geschlossen.

(1) Gegenstand

Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Einführung, der Betrieb und die Nutzung der KI-gestützten Verkaufstrainingsplattform **Bamboodialog** (nachfolgend „das System“), betrieben von [Anbieter / Vertragspartner], sowie die Verarbeitung der dabei anfallenden personenbezogenen Daten der Beschäftigten.

(2) Funktionsbeschreibung

Das System ermöglicht Beschäftigten, Verkaufs- und Beratungsgespräche mit einem KI-gesteuerten Gesprächspartner zu üben. Die Gespräche werden per Text oder per Sprache geführt. Im Anschluss erstellt das System eine automatisierte Auswertung des geführten Gesprächs.

(3) Persönlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne des § 5 BetrVG des [Unternehmen / Betrieb / Standort], die das System nutzen oder deren Daten im System verarbeitet werden.

Der Einsatz des Systems ist auf folgende Beschäftigtengruppen begrenzt:

- [Beschäftigtengruppe 1, z. B. Außendienst Vertrieb]
- [Beschäftigtengruppe 2, z. B. Innendienst Kundenbetreuung]
- [weitere Gruppen ergänzen]

Eine Ausweitung auf weitere Beschäftigtengruppen bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

(4) Sachlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung erfasst sämtliche Daten, die durch die Nutzung des Systems entstehen, insbesondere Gesprächstranskripte, automatisierte Auswertungen, Nutzungs- und Verlaufsdaten sowie sämtliche daraus erstellten Auswertungen, Berichte und Exporte.

(5) Verhältnis zu anderen Vereinbarungen

Bestehende Betriebsvereinbarungen, insbesondere [z. B. BV IT-Systeme, BV Datenschutz, BV Personalentwicklung], bleiben unberührt, soweit diese Vereinbarung keine abweichende Regelung trifft. Im Zweifel gilt die für die Beschäftigten günstigere Regelung.

§ 2 Zweck des Einsatzes und Zweckbindung

Kernbestimmung dieser Vereinbarung. Die Zweckbindung nach Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO ist das zentrale Schutzinstrument: Sie legt fest, wofür die im System entstehenden Daten verwendet werden dürfen — und damit zugleich, wofür sie nicht verwendet werden dürfen.

(1) Zulässiger Zweck

Das System dient **ausschließlich** der Lernförderung und der individuellen Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Zulässig ist die Verarbeitung der im System entstehenden Daten allein zu folgenden Zwecken:

- Übung und Weiterentwicklung von Gesprächs-, Beratungs- und Verkaufskompetenzen der teilnehmenden Person selbst,
- Rückmeldung an die teilnehmende Person über den eigenen Lernfortschritt,
- Ermittlung des Qualifizierungs- und Schulungsbedarfs auf Ebene der Organisation,
- Sicherstellung des technischen Betriebs und der IT-Sicherheit des Systems.

(2) Ausdrücklich ausgeschlossene Zwecke

Die im System entstehenden Daten — insbesondere Gesprächstranskripte, Punktwerte, Bewertungen und Nutzungsstatistiken — dürfen **nicht** verwendet werden für:

- die **Leistungsbeurteilung** oder Leistungsbewertung von Beschäftigten, gleich in welcher Form,
- die **Verhaltenskontrolle** von Beschäftigten,
- Ziel- und Zielerreichungsvereinbarungen jeder Art,
- Entscheidungen über **Vergütung**, variable Vergütungsbestandteile, Boni oder Prämien,
- Entscheidungen über **Beförderung**, Höhergruppierung oder Karriereentwicklung,
- Entscheidungen über **Versetzung**, Umsetzung oder Änderung des Aufgabenbereichs,
- **Abmahnungen**, sonstige arbeitsrechtliche Maßnahmen oder Sanktionen jeder Art,
- **Kündigungen**, Aufhebungsverträge oder Nichtverlängerung befristeter Verträge,
- Entscheidungen im Rahmen der Personalauswahl oder Besetzung von Stellen,

- sonstige **personelle Einzelmaßnahmen** im Sinne der §§ 99 ff. BetrVG,
- die Bildung von Rangfolgen, Ranglisten oder Vergleichen zwischen Beschäftigten (siehe § 6).

(3) Verbindlichkeit der Zweckbindung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Zweckbindung nach Absatz 1 und die Ausschlüsse nach Absatz 2 einzuhalten und ihre Einhaltung gegenüber allen zugriffsberechtigten Personen durchzusetzen. Eine Zweckänderung ist nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

(4) Auswertungen auf Organisationsebene

Auswertungen zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs nach Absatz 1 dürfen nur in **aggregierter und nicht personenbeziehbarer Form** erstellt werden. Eine Aggregation gilt nur dann als nicht personenbeziehbar, wenn die zugrunde liegende Gruppe mindestens **[Anzahl, empfohlen: 5]** Beschäftigte umfasst und ein Rückschluss auf einzelne Personen auch durch Zusammenführung mit anderen Informationen ausgeschlossen ist.

Hinweis zur Systemfunktion: Eine automatisierte aggregierte oder anonymisierte Auswertung ist im System zum Stand [Datum] nicht vorhanden. Auswertungen auf Organisationsebene sind daher manuell und unter Beachtung der vorstehenden Schwelle zu erstellen.

§ 3 Freiwilligkeit der Teilnahme

(1) Grundsatz — Wahloption

Die Betriebsparteien wählen eine der beiden folgenden Varianten. Die nicht gewählte Variante ist vor Abschluss zu streichen.

Variante A — Freiwillige Teilnahme

Die Nutzung des Systems ist für die Beschäftigten **freiwillig**. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht nicht. Beschäftigte können die Teilnahme jederzeit und ohne Angabe von Gründen beenden. Die Erklärung der Teilnahme ist keine Einwilligung im Sinne des Art. 7 DSGVO, sondern eine Nutzungsentscheidung; Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist diese Betriebsvereinbarung nach Art. 88 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 4 BDSG.

Variante B — Verpflichtende Teilnahme im Rahmen der Qualifizierung

Die Teilnahme an [Anzahl] Trainingseinheiten je [Zeitraum, z. B. Kalenderjahr] ist Bestandteil der betrieblichen Qualifizierung und für die in § 1 Abs. 3 genannten Beschäftigtengruppen verpflichtend. Verpflichtend ist ausschließlich die **Durchführung** der Trainingseinheiten — **nicht** das Erreichen bestimmter Punktwerte, Bewertungen oder Ergebnisse. Die Trainingszeit gilt als Arbeitszeit und ist als solche zu erfassen.

(2) Keine Nachteile

Beschäftigten dürfen aus folgenden Umständen **keinerlei Nachteile** entstehen:

- der Nichtteilnahme oder der Beendigung der Teilnahme (bei Variante A),
- der Häufigkeit oder Seltenheit der Nutzung,
- niedrigen, schwachen oder sich nicht verbessernden Bewertungsergebnissen,
- dem Abbruch einzelner Trainingsgespräche,
- der Ausübung von Rechten aus dieser Vereinbarung oder aus der DSGVO.

Nachteile im Sinne dieses Absatzes sind insbesondere Benachteiligungen bei Vergütung, Arbeitszeit, Aufgabenzuweisung, Fortbildungsmöglichkeiten, Beurteilungen sowie jede Form der Benachteiligung im sozialen Gefüge des Betriebs.

(3) Keine Zugangs- oder Nutzungspflichten außerhalb der Arbeitszeit

Eine Nutzung des Systems außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit darf weder angeordnet noch erwartet werden. Eine freiwillige Nutzung außerhalb der Arbeitszeit begründet keine Nachteile und keinen Vorteil.

(4) Schutz des Übungscharakters

Das System ist ein Übungsraum. Fehler, Abbrüche und schwache Ergebnisse sind ausdrücklich erwünschter Bestandteil des Lernprozesses. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass ein Übungsraum seine Funktion nur erfüllt, wenn Beschäftigte in ihm ohne Sorge vor Bewertung scheitern dürfen.

§ 4 Verarbeitete Daten

(1) Datenarten

Im Rahmen der Nutzung des Systems werden folgende personenbezogene Daten verarbeitet:

Datenart	Inhalt im Einzelnen	Entstehung
Stammdaten	Vor- und Nachname, dienstliche E-Mail-Adresse, Unternehmens- bzw. Mandantenzuordnung, Systemrolle, Zeitpunkt der Kontoerstellung	Bei Anlage des Benutzerkontos
Gesprächstranskripte	Vollständiger Wortlaut des Trainingsgesprächs — sowohl die Beiträge der teilnehmenden Person als auch die der KI, in zeitlicher Abfolge	Während des Gesprächs; bei Sprachgesprächen aus der Spracherkennung
Automatisierte Auswertung	Punktwerte in sechs Bewertungsdimensionen auf einer Skala von 1 bis 5 sowie ein erläuternder Freitext je Dimension	Nach Abschluss des Gesprächs, KI-generiert
Bewertungsdimensionen	Beziehungsaufbau, Gesprächsführung, Bedarfsermittlung, Überleitung, Einwandbehandlung, Abschluss	Systemseitig fest definiert
Metadaten des Gesprächs	Zeitstempel des Beginns und des Endes, Gesprächsdauer, verwendetes Szenario, gewählte Schwierigkeitsstufe, Status (abgeschlossen / abgebrochen), Gesprächsmodus (Text oder Sprache)	Automatisch je Gespräch
Nutzungs- und Verlaufsdaten	Anzahl geführter Gespräche, Verlauf der Punktwerte über die Zeit, Zeitpunkte der Nutzung	Aus den vorstehenden Daten abgeleitet
Technische Protokolldaten	Anmeldezeitpunkte, technische Fehlerprotokolle, Sitzungsinformationen	Systembetrieb

Zur Klarstellung: Die technischen Protokolldaten dienen ausschließlich dem Systembetrieb und der Fehlersuche. Sie sind **kein** Zugriffsprotokoll — siehe hierzu § 5 Abs. 6.

(2) Sprachaufnahmen

Bei Gesprächen im Sprachmodus wird das Audiosignal vom Endgerät der teilnehmenden Person unmittelbar an den Sprachdienstleister übertragen und dort in Text umgewandelt. Nach den Angaben des Anbieters ist die dauerhafte Aufzeichnung des Audiosignals systemseitig deaktiviert; die beim Sprachdienstleister anfallenden Daten werden dort nach spätestens sieben Tagen gelöscht. **Im System des Arbeitgebers wird kein Audiomaterial gespeichert** — dort verbleibt ausschließlich das Transkript.

(3) Eingebundene Dienstleister

An der Verarbeitung sind neben dem Anbieter des Systems folgende Auftragsverarbeiter beteiligt:

Dienstleister	Aufgabe	Erhaltene Daten
Anbieter Bamboodialog	Betrieb der Plattform, Datenhaltung, Support	Alle in Absatz 1 genannten Daten
Sprachdienstleister	Spracherkennung und Sprachausgabe im Sprachmodus	Audiosignal und Gesprächstext während des Gesprächs
KI-Dienstleister für die Auswertung	Erstellung der automatisierten Gesprächsauswertung	Ausschließlich Text — niemals Audio

Die vollständigen Angaben zu Auftragsverarbeitern, Verarbeitungsorten, Rechtsgrundlagen der Übermittlung und den bestehenden vertraglichen Vereinbarungen ergeben sich aus dem Auftragsverarbeitungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Anbieter sowie aus dem Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten. Diese Unterlagen werden dem Betriebsrat nach § 12 zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.

(4) Keine besonderen Kategorien personenbezogener Daten

Eine gezielte Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 DSGVO findet nicht statt. Sollten solche Daten unbeabsichtigt in ein Gesprächstranskript gelangen, sind sie auf Verlangen der betroffenen Person unverzüglich zu löschen (siehe § 8 Abs. 4 und § 9).

§ 5 Zugriffsberechtigungen

(1) Tatsächlich bestehende Zugriffsmöglichkeiten

Die Betriebsparteien legen die im System technisch bestehenden Zugriffsmöglichkeiten vollständig und ungeschönt offen. Die nachfolgende Übersicht bildet den Stand zum **[Datum]** ab.

Rolle	Sieht	Sieht nicht
Teilnehmende Person	Ausschließlich die eigenen Gespräche, eigenen Transkripte und eigenen Auswertungen	Daten anderer Beschäftigter — technisch ausgeschlossen
HR-Rollen des Unternehmens (Unternehmensadministration, Personalwesen)	Alle Teilnehmenden des eigenen Unternehmens , namentlich: Punktwerte in allen sechs Dimensionen, Gesprächstranskripte im Wortlaut , Übersicht und sortierbare Liste aller Trainings mit Namen, Export dieser Daten als Tabellendatei	Daten anderer Unternehmen — technisch ausgeschlossen
Führungskräfte	Nur, sofern ihnen ausdrücklich eine HR-Rolle zugewiesen wurde. Ohne HR-Rolle: kein Zugriff	Ohne HR-Rolle: sämtliche Trainingsdaten
Plattformbetreiber (Anbieter, technische Administration)	Technisch bedingter Zugriff auf alle Daten im Rahmen von Betrieb, Wartung und Support	—

Ausdrückliche Klarstellung. HR-Rollen sehen individuelle, personenbezogene Leistungsdaten einschließlich des vollständigen Gesprächswortlauts und können diese exportieren. Eine anonymisierte oder aggregierte Auswertung steht im System zum Stand [Datum] **nicht** zur Verfügung, ebenso wenig eine Protokollierung dieser Zugriffe (Absatz 6). Der Schutz der Beschäftigten wird deshalb nicht über eine technische Zugriffsbeschränkung oder eine technische Nachvollziehbarkeit hergestellt, sondern über die verbindliche Zweckbindung nach § 2, den Kontrollausschluss nach § 6 und die organisatorische Begrenzung des Personenkreises nach Absatz 2.

(2) Begrenzung des zugriffsberechtigten Personenkreises

Der Kreis der Personen mit HR-Rolle im System wird auf die zur Erfüllung des Zwecks nach § 2 Abs. 1 erforderliche Mindestzahl begrenzt. Zugriffsberechtigt sind ausschließlich die nachfolgend **namentlich benannten** Personen:

Name	Funktion	Rolle im System	Berechtigt seit
[Name]	[Funktion]	[Rolle]	[Datum]
[Name]	[Funktion]	[Rolle]	[Datum]
[Name]	[Funktion]	[Rolle]	[Datum]

Diese Liste ist Bestandteil der Vereinbarung als **Anlage 1** und wird fortlaufend aktuell gehalten. Jede Erweiterung des Personenkreises bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Jede Änderung — Aufnahme wie Entzug — ist dem Betriebsrat unverzüglich, spätestens innerhalb von [Anzahl, empfohlen: 5] Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen.

Angesichts der fehlenden Zugriffsprotokollierung (Absatz 6) kommt dieser Begrenzung und ihrer lückenlosen Dokumentation besondere Bedeutung zu. Sie ist das maßgebliche Kontrollinstrument des Betriebsrats.

(3) Verpflichtung der zugriffsberechtigten Personen

Alle Personen mit HR-Rolle werden vor Erteilung des Zugriffs schriftlich auf die Vertraulichkeit, auf die Zweckbindung nach § 2 und auf den Kontrollausschluss nach § 6 verpflichtet. Die Verpflichtungserklärungen werden dem Betriebsrat auf Verlangen zur Einsichtnahme vorgelegt.

(4) Führungskräfte

Führungskräfte erhalten **keine** HR-Rolle und damit keinen Zugriff auf die Trainingsdaten ihrer Mitarbeitenden, es sei denn, die Betriebsparteien vereinbaren dies abweichend und ausdrücklich. Zur Weitergabe von Inhalten an Führungskräfte gilt § 6 Abs. 3.

(5) Kein Fremdzugriff zwischen Unternehmen

Nach Angaben des Anbieters ist der Zugriff auf Daten anderer Mandanten serverseitig ausgeschlossen; die Zugehörigkeit wird serverseitig ermittelt und kann durch den Client nicht vorgegeben werden. Der Betriebsrat kann sich hiervon nach § 12 überzeugen.

(6) Keine Zugriffsprotokollierung — organisatorische Kompensation

Eine systemseitige **Protokollierung der Zugriffe** von Personen mit HR-Rolle auf einzelne Trainingsdaten — Transkripte, Auswertungen, Exporte — besteht zum Stand [Datum] **nicht**. Das System führt kein Audit-Log; es ist technisch nicht nachvollziehbar, welche Person mit HR-Rolle wann welchen Datensatz eingesehen oder exportiert hat. Die vorhandenen technischen Betriebsprotokolle (§ 4 Abs. 1) sind hierfür nicht geeignet: Sie werden nicht dauerhaft gespeichert und enthalten die Identität der zugreifenden Person nicht.

Der Arbeitgeber stellt die Einhaltung der Zweckbindung nach § 2 und des Kontrollausschlusses nach § 6 daher **organisatorisch** sicher, insbesondere durch:

- die enge Beschränkung des zugriffsberechtigten Personenkreises nach Absatz 2 und dessen lückenlose Dokumentation gegenüber dem Betriebsrat,
- die schriftliche Verpflichtung jeder zugriffsberechtigten Person nach Absatz 3,
- die gesonderte Schulung dieses Personenkreises nach § 13 Abs. 2,
- die jährliche gemeinsame Überprüfung nach § 12 Abs. 5,
- das umfassende Verwertungsverbot nach § 6 Abs. 4, das unabhängig davon greift, ob ein Verstoß technisch nachweisbar ist.

(7) Überprüfung bei Verfügbarkeit einer Protokollierung

Die Betriebsparteien stimmen darin überein, diese Regelung zu überprüfen, sobald eine technische Zugriffsprotokollierung zur Verfügung steht. Der Arbeitgeber wirkt beim Anbieter darauf hin, dass eine solche Protokollierung eingeführt wird, und unterrichtet den Betriebsrat nach § 12 Abs. 1 unverzüglich über ihre Verfügbarkeit.

Wird eine Zugriffsprotokollierung eingeführt, gilt ab diesem Zeitpunkt: Die Protokolle dürfen ausschließlich zur Kontrolle der Einhaltung dieser Vereinbarung verwendet werden, unterliegen selbst dem Verwertungsverbot nach § 6 Abs. 4 und dürfen insbesondere nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der zugreifenden Personen genutzt werden. Der Betriebsrat erhält auf Verlangen Einsicht.

§ 6 Ausschluss der Verhaltens- und Leistungskontrolle

Zentrale Schutzbestimmung dieser Vereinbarung. Der Arbeitgeber verzichtet hiermit verbindlich und dauerhaft darauf, das System und die in ihm entstehenden Daten zur Kontrolle von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten einzusetzen — obwohl das System hierzu objektiv geeignet wäre.

(1) Verzicht auf Kontrollauswertung

Der Arbeitgeber verzichtet ausdrücklich auf jede Auswertung der im System entstehenden Daten zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle. Dies gilt für automatisierte wie für manuelle Auswertungen und unabhängig davon, ob sie anlassbezogen oder routinemäßig erfolgen.

(2) Kein Ranking, kein Vergleich

Untersagt sind insbesondere:

- die Bildung von **Ranglisten, Bestenlisten oder Rangfolgen** jeder Art,
- der **Vergleich einzelner Beschäftigter** untereinander anhand von Punktwerten, Nutzungshäufigkeit oder Auswertungsinhalten,
- die Bildung von **Durchschnitts-, Ziel- oder Mindestwerten**, an denen einzelne Beschäftigte gemessen werden,
- die **Veröffentlichung oder betriebsöffentliche Darstellung** individueller Ergebnisse, auch in Team-, Abteilungs- oder Vertriebsbesprechungen,
- die Verknüpfung der Daten mit anderen Systemen — insbesondere CRM-, Zeiterfassungs-, Vertriebs- oder Personalinformationssystemen — mit dem Ziel oder der Wirkung einer Leistungsbewertung,
- die Verwendung der Daten in Personalakten, Beurteilungen, Zeugnissen oder Personalgesprächen mit bewertendem Charakter.

(3) Keine Weitergabe an Führungskräfte ohne Einwilligung

Gesprächstranskripte, Auswertungen und Punktwerte einzelner Beschäftigter dürfen an deren Führungskräfte oder an Dritte innerhalb des Unternehmens **nur mit vorheriger, ausdrücklicher, informierter und freiwilliger Einwilligung der betroffenen Person** weitergegeben werden.

Für die Einwilligung gilt:

- Sie ist in Textform zu erteilen und muss den konkreten Empfänger, den konkreten Inhalt und den Zweck der Weitergabe benennen.
- Sie ist jederzeit für die Zukunft widerruflich; auf das Widerrufsrecht ist bei Einholung hinzuweisen.
- Die Verweigerung oder der Widerruf der Einwilligung darf keine Nachteile nach sich ziehen (§ 3 Abs. 2).
- Eine pauschale, vorweggenommene oder in andere Erklärungen eingebettete Einwilligung ist unwirksam.

Möchte eine beschäftigte Person Trainingsergebnisse mit ihrer Führungskraft besprechen, steht ihr dies selbstverständlich frei. Die Initiative muss von ihr ausgehen.

(4) Verwertungsverbot

Erkenntnisse, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, dürfen nicht zulasten der Beschäftigten verwendet werden. Sie unterliegen einem umfassenden Verwertungsverbot und dürfen insbesondere nicht herangezogen werden

- zur Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen jeder Art,
- zur Begründung personeller Einzelmaßnahmen,
- als Beweismittel in arbeitsgerichtlichen oder innerbetrieblichen Verfahren,
- zur Begründung von Entscheidungen über Vergütung, Beförderung oder Aufgabenzuweisung.

Das Verwertungsverbot gilt unabhängig davon, ob der Verstoß vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde und ob die Erkenntnis unmittelbar oder mittelbar aus den Daten gewonnen wurde. Es gilt ebenso unabhängig davon, ob der zugrunde liegende Zugriff technisch nachweisbar ist — eine Berufung darauf, ein Zugriff sei nicht protokolliert worden, ist ausgeschlossen. Rechtswidrig erlangte Daten sind unverzüglich zu löschen; der Betriebsrat ist über den Vorgang und die Löschung zu unterrichten.

(5) Umgang mit Verstößen

Wird ein Verstoß gegen diese Vereinbarung bekannt, informiert der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich. Die Betriebsparteien klären den Sachverhalt gemeinsam auf und vereinbaren Maßnahmen zur Abstellung und künftigen Verhinderung. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen kann der Betriebsrat die vorübergehende Aussetzung des Systembetriebs verlangen, bis die Einhaltung sichergestellt ist.

§ 7 Keine automatisierte Entscheidung im Einzelfall

(1) Ausschluss nach Art. 22 DSGVO

Das System trifft **keine automatisierten Entscheidungen** im Sinne des Art. 22 DSGVO über Beschäftigte. Die vom System erzeugten Punktwerte und Auswertungstexte sind ausschließlich **Lernrückmeldungen an die teilnehmende Person**. Sie entfalten keine rechtliche Wirkung und beeinträchtigen die Beschäftigten nicht in ähnlicher Weise erheblich.

(2) Kein Profiling zu Bewertungszwecken

Eine Bewertung persönlicher Aspekte von Beschäftigten im Sinne eines Profilings nach Art. 4 Nr. 4 DSGVO — insbesondere zur Analyse oder Vorhersage von Arbeitsleistung, Zuverlässigkeit oder beruflicher Entwicklung — findet nicht statt und ist untersagt.

(3) Keine mittelbare Automatisierung

Es ist ebenso untersagt, Entscheidungen über Beschäftigte **maßgeblich** auf die vom System erzeugten Werte zu stützen und dabei lediglich formal einen Menschen einzubeziehen. Eine Entscheidung, die einer Systemausgabe faktisch nur nachvollzieht, gilt als automatisierte Entscheidung im Sinne dieses Paragraphen.

(4) Grenzen der KI-Auswertung

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die automatisierte Auswertung eines Gesprächs durch ein KI-System **fehlerbehaftet** sein kann. Die erzeugten Punktwerte sind eine Näherung zur Lernorientierung, keine objektive Messung menschlicher Kompetenz. Diese Einschätzung ist bei jeder Verwendung der Auswertungen zugrunde zu legen und den Beschäftigten nach § 13 zu vermitteln.

§ 8 Speicherdauer und Löschung

(1) Regelspeicherdauer

Gesprächstranskripte, Auswertungen und die zugehörigen Metadaten werden für die Dauer von **[Anzahl Monate, empfohlen: 12]** Monaten ab Abschluss des jeweiligen Gesprächs gespeichert und anschließend automatisiert und unwiderruflich gelöscht.

Nutzungs- und Verlaufsdaten werden für die Dauer von **[Anzahl Monate]** Monaten gespeichert. Technische Protokolldaten werden nach **[Anzahl Tage, empfohlen: 30–90]** Tagen gelöscht.

(2) Löschung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis einer beschäftigten Person, werden sämtliche zu dieser Person im System gespeicherten Daten — Stammdaten, Transkripte, Auswertungen, Verlaufsdaten — spätestens **[Anzahl Tage, empfohlen: 30]** Tage nach dem Austrittsdatum vollständig gelöscht. Das Benutzerkonto wird deaktiviert und anschließend entfernt.

(3) Löschung bei Beendigung des Systemeinsatzes

Wird der Einsatz des Systems beendet oder diese Vereinbarung ohne Nachfolgeregelung gekündigt, sind sämtliche personenbezogenen Daten der Beschäftigten spätestens **[Anzahl Tage, empfohlen: 30]** Tage nach Vertragsende beim Anbieter und bei allen Auftragsverarbeitern zu löschen. Der Arbeitgeber legt dem Betriebsrat eine Löschbestätigung des Anbieters vor.

(4) Recht auf Löschung einzelner Gespräche

Jede beschäftigte Person kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Löschung **einzelner** Trainingsgespräche einschließlich Transkript und Auswertung verlangen. Die Löschung erfolgt unverzüglich, spätestens innerhalb von **[Anzahl Tage, empfohlen: 7]** Tagen nach Eingang des Verlangens. Aus der Ausübung dieses Rechts dürfen keine Nachteile entstehen; das Verlangen wird nicht dokumentiert, begründet oder ausgewertet.

(5) Löschung des gesamten Trainingsverlaufs

Ebenso kann jede beschäftigte Person die Löschung ihres **gesamten** Trainingsverlaufs verlangen. Absatz 4 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

(6) Keine Sicherungskopien über die Frist hinaus

Die Löschung erstreckt sich auf Datensicherungen, soweit dies technisch möglich ist. Ist eine sofortige Löschung aus Datensicherungen technisch nicht möglich, sind die betroffenen Daten für jede Verwendung zu sperren und spätestens mit dem Ablauf des Sicherungszyklus zu löschen. Der Sicherungszyklus beträgt höchstens **[Anzahl Tage]** Tage.

(7) Nachweis

Der Arbeitgeber weist dem Betriebsrat auf Verlangen nach, dass die Löschfristen dieses Paragraphen eingehalten werden.

§ 9 Keine personenbezogenen und vertraulichen Daten in Trainingsgesprächen

Verbindliche Nutzungsregel. Trainingsgespräche finden ausschließlich in fiktiven Szenarien statt. In ein Trainingsgespräch gehören keine echten personenbezogenen Daten und keine vertraulichen Unternehmensinformationen.

(1) Grundsatz

Die im System hinterlegten Trainingsszenarien sind **fiktiv** — fiktive Kunden, fiktive Unternehmen, fiktive Situationen. Beschäftigte sind verpflichtet, auch im Gesprächsverlauf ausschließlich fiktive Angaben zu verwenden.

(2) Untersagte Inhalte

In Trainingsgesprächen dürfen insbesondere **nicht** genannt oder eingegeben werden:

- Namen, Anschriften, Telefonnummern oder E-Mail-Adressen **realer Kunden**, Interessenten oder Geschäftspartner,

- Namen oder personenbezogene Angaben zu **Kolleginnen und Kollegen** oder anderen realen Personen,
- reale Vertragsdaten, Konditionen, Preise, Kalkulationen, Margen oder Angebotsinhalte,
- **Geschäftsgeheimnisse** im Sinne des GeschGehG, technisches Know-how, Rezepturen, Bezugsquellen,
- strategische Informationen, Umsatz- und Planzahlen, Informationen zu laufenden Verhandlungen oder Projekten,
- besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 DSGVO (Gesundheit, Religion, Gewerkschaftszugehörigkeit, Herkunft u. a.) — auch zur eigenen Person,
- Zugangsdaten, Passwörter oder sonstige Sicherheitsinformationen.

(3) Grund der Regel

Für die Sprachverarbeitung ist ein externer Dienstleister eingebunden, dessen Verarbeitung nicht in jeder Hinsicht vertraglich begrenzt werden kann. Diese Nutzungsregel stellt sicher, dass dort keine schützenswerten Inhalte anfallen. Sie ist damit kein formaler Hinweis, sondern ein wesentlicher Bestandteil des Schutzkonzepts.

(4) Unterweisung

Der Arbeitgeber unterweist alle nutzenden Beschäftigten **vor** der ersten Nutzung nachweislich über diese Regel und wiederholt die Unterweisung mindestens **[Intervall, empfohlen: jährlich]**. Die Unterweisung erläutert die Regel, ihren Grund und gibt konkrete Beispiele. Der Betriebsrat erhält die Unterweisungsunterlagen zur Kenntnis und kann Änderungen anregen.

(5) Keine Sanktionierung versehentlicher Verstöße

Ein versehentlicher Verstoß gegen diese Nutzungsregel — etwa das beiläufige Nennen eines realen Kundennamens im Gesprächsfluss — führt **nicht** zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Die betroffene Person kann das Gespräch nach § 8 Abs. 4 löschen lassen; darüber hinaus veranlasst der Arbeitgeber auf Hinweis die Löschung. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass eine Sanktionierung dem Übungscharakter des Systems widerspräche und Beschäftigte davon abhielte, Vorfälle zu melden.

(6) Technische Unterstützung

Der Arbeitgeber wirkt beim Anbieter darauf hin, dass Beschäftigte vor Beginn eines Gesprächs an diese Regel erinnert werden.

§ 10 KI-Transparenz

(1) Kenntlichmachung

Den Beschäftigten ist zu jedem Zeitpunkt erkennbar, dass ihr Gesprächspartner ein **KI-System** ist und kein Mensch. Die Kenntlichmachung erfolgt in der Benutzeroberfläche des Systems und ist während des gesamten Gesprächs sichtbar.

(2) Rechtlicher Rahmen

Die Kenntlichmachung setzt die Transparenzpflicht nach **Art. 50 der Verordnung (EU) 2024/1689 (KI-VO)** um, die ab dem **2. August 2026** gilt. Das System erfüllt diese Anforderung bereits vor dem Stichtag.

(3) Information über Funktionsweise

Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten in verständlicher Sprache darüber:

- dass der Gesprächspartner ein KI-System ist,
- dass die Auswertung des Gesprächs automatisiert durch ein KI-System erstellt wird,
- nach welchen sechs Dimensionen bewertet wird und was die Punktskala von 1 bis 5 bedeutet,
- dass die Auswertung fehlerbehaftet sein kann und keine objektive Messung darstellt (§ 7 Abs. 4),
- welche Daten entstehen, wer sie einsehen kann und wie lange sie gespeichert werden.

(4) Keine Täuschung über die Systemnatur

Es ist untersagt, das System so zu konfigurieren oder darzustellen, dass der Eindruck eines Gesprächs mit einem Menschen entsteht oder entstehen kann.

(5) Anpassung bei Rechtsänderungen

Ändern sich die Anforderungen der KI-VO oder anderer einschlägiger Vorschriften, passen die Betriebsparteien diese Vereinbarung unverzüglich an.

§ 11 Rechte der Beschäftigten

(1) Betroffenenrechte nach der DSGVO

Die Rechte der Beschäftigten nach der DSGVO bleiben durch diese Vereinbarung unberührt. Sie umfassen insbesondere:

Recht	Norm	Bedeutung im Kontext des Systems
Auskunft	Art. 15 DSGVO	Vollständige Auskunft über alle gespeicherten Gespräche, Transkripte, Auswertungen und Metadaten sowie über Empfänger und Speicherdauer; auf Verlangen als Kopie
Berichtigung	Art. 16 DSGVO	Korrektur unrichtiger Stammdaten; Ergänzung einer eigenen Stellungnahme zu einer als unzutreffend empfundenen Auswertung
Löschung	Art. 17 DSGVO	Löschung einzelner Gespräche oder des gesamten Verlaufs (§ 8 Abs. 4 und 5)
Einschränkung	Art. 18 DSGVO	Sperrung der Verarbeitung bei bestrittener Richtigkeit
Datenübertragbarkeit	Art. 20 DSGVO	Erhalt der eigenen Daten in einem gängigen, maschinenlesbaren Format
Widerspruch	Art. 21 DSGVO	Widerspruch gegen die Verarbeitung aus Gründen der besonderen Situation
Beschwerde	Art. 77 DSGVO	Beschwerde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde: [zuständige Landesdatenschutzbehörde]

Zur Auskunft nach Art. 15 DSGVO: Da eine Zugriffsprotokollierung nicht besteht (§ 5 Abs. 6), kann im Rahmen der Auskunft nicht mitgeteilt werden, welche einzelne Person mit HR-Rolle welchen Datensatz tatsächlich eingesehen hat. Mitgeteilt werden die **Kategorien von Empfängern** nach Art. 15 Abs. 1 lit. c DSGVO sowie die namentliche Liste der zugriffsberechtigten Personen nach § 5 Abs. 2.

(2) Recht auf eigene Stellungnahme

Jede beschäftigte Person kann zu einer sie betreffenden Auswertung eine eigene Stellungnahme abgeben. Wird eine Auswertung entgegen dieser Vereinbarung dennoch in irgendeiner Form herangezogen, ist die Stellungnahme untrennbar mit ihr zu verbinden.

(3) Ansprechstellen

Anliegen nach diesem Paragraphen können gerichtet werden an:

- **Datenschutzbeauftragte*r:** [Name, Kontakt]
- **Personalabteilung:** [Kontakt]
- **Betriebsrat:** [Kontakt]

Anfragen sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang zu beantworten (Art. 12 Abs. 3 DSGVO).

(4) Beschwerderecht nach § 84 BetrVG

Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach § 84 BetrVG sowie das Recht, sich hierbei durch ein Betriebsratsmitglied unterstützen zu lassen, bleiben unberührt.

(5) Keine Nachteile bei Rechtsausübung

Aus der Ausübung eines Rechts nach diesem Paragraphen dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen (§ 3 Abs. 2).

§ 12 Rechte des Betriebsrats

(1) Information

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über:

- geplante Änderungen am Funktionsumfang des Systems, insbesondere neue Auswertungs-, Vergleichs- oder Exportfunktionen,
- Änderungen an den Zugriffsrollen und am Berechtigungskonzept,
- die Einführung einer Zugriffsprotokollierung sowie deren Ausgestaltung (§ 5 Abs. 7),
- Änderungen bei den eingebundenen Auftragsverarbeitern oder deren Verarbeitungsorten,
- Änderungen der Speicher- und Löschrufen,
- Datenschutzvorfälle und Sicherheitsvorfälle mit Bezug zum System,
- jede Erweiterung des zugriffsberechtigten Personenkreises nach § 5 Abs. 2.

Die Unterrichtung erfolgt **vor** Umsetzung der jeweiligen Änderung. Änderungen, die den Regelungsgehalt dieser Vereinbarung berühren, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

(2) Einsicht in die Systemkonfiguration

Der Betriebsrat hat das Recht, Einsicht zu nehmen in:

- die aktuelle Rollen- und Rechtekonfiguration des Systems,
- die Liste der zugriffsberechtigten Personen nach § 5 Abs. 2 (Anlage 1) einschließlich ihrer Änderungshistorie,
- die Verpflichtungserklärungen nach § 5 Abs. 3 und die Schulungsnachweise nach § 13 Abs. 2,
- die konfigurierten Speicher- und Löschrufen,
- die im System hinterlegten Trainingsszenarien und Bewertungskriterien,
- den Auftragsverarbeitungsvertrag mit dem Anbieter und die Angaben zu Unterauftragsverarbeitern,

- das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten und, sofern erstellt, die Datenschutz-Folgenabschätzung,
- eine künftig eingeführte Zugriffsprotokollierung, sobald sie zur Verfügung steht (§ 5 Abs. 7).

Auf Verlangen wird dem Betriebsrat das System in einer Vorführung erläutert. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Anbieter hierzu hinzugezogen wird.

(3) Kein Einblick in personenbezogene Trainingsdaten

Ein Einsichtsrecht des Betriebsrats in **Gesprächstranskripte und individuelle Auswertungen** einzelner Beschäftigter besteht nicht und wird nicht eingeräumt. Der Betriebsrat kontrolliert die Einhaltung dieser Vereinbarung anhand der Rollen- und Rechtekonfiguration, der dokumentierten Liste der Zugriffsberechtigten, der Verpflichtungs- und Schulungsnachweise sowie der Berichte des Arbeitgebers — nicht anhand der Trainingsinhalte. Ausgenommen bleibt der Einzelfall, in dem eine beschäftigte Person den Betriebsrat ausdrücklich hinzuzieht.

(4) Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Der Betriebsrat kann zur Beurteilung des Systems, seiner Datenverarbeitung und seiner Auswertungslogik nach § 80 Abs. 3 BetrVG **sachverständige Personen hinzuziehen**. Der Arbeitgeber stellt hierfür die erforderlichen Unterlagen und Zugänge bereit und trägt die erforderlichen Kosten nach § 40 BetrVG. Die Betriebsparteien verständigen sich zuvor über Person und Umfang der Beauftragung.

(5) Regelmäßige Überprüfung

Die Betriebsparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung **mindestens einmal jährlich**, erstmals **[Anzahl Monate, empfohlen: 6]** Monate nach Inkrafttreten. Angesichts der fehlenden technischen Zugriffsprotokollierung (§ 5 Abs. 6) kommt dieser Überprüfung besonderes Gewicht zu. Gegenstand sind insbesondere:

- die Einhaltung der Zweckbindung nach § 2,
- die Einhaltung des Kontrollausschlusses nach § 6,
- der zugriffsberechtigte Personenkreis nach § 5 Abs. 2 und seine Veränderungen im Berichtszeitraum,
- die Einhaltung der Löschfristen nach § 8,
- Erfahrungen, Beschwerden und Hinweise der Beschäftigten,
- Änderungen am Funktionsumfang des Systems, insbesondere die Verfügbarkeit einer Zugriffsprotokollierung.

Der Arbeitgeber berichtet hierzu schriftlich. Über die Überprüfung wird ein gemeinsames Protokoll erstellt.

(6) Aussetzungsverlangen

Bei einem schwerwiegenden oder wiederholten Verstoß gegen diese Vereinbarung kann der Betriebsrat die vorübergehende Aussetzung des Systemeinsatzes verlangen (§ 6 Abs. 5). Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG bleiben im Übrigen unberührt.

§ 13 Schulung und Information

(1) Schulung vor der Nutzung

Vor der ersten Nutzung erhalten alle Beschäftigten eine Einführung, die mindestens umfasst:

- Zweck des Systems und die Zweckbindung nach § 2, insbesondere den Ausschluss der Leistungsbewertung,
- die Freiwilligkeit bzw. den Umfang der Teilnahmepflicht nach § 3,
- welche Daten entstehen (§ 4) und wer sie einsehen kann (§ 5) — ausdrücklich einschließlich des Umstands, dass HR-Rollen Transkripte im Wortlaut einsehen und exportieren können und dass diese Zugriffe derzeit nicht protokolliert werden,
- den Kontrollausschluss und das Verwertungsverbot nach § 6,
- die Nutzungsregel nach § 9 mit konkreten Beispielen,
- die KI-Transparenz und die Grenzen der automatisierten Auswertung (§ 7 Abs. 4, § 10),
- die Rechte nach § 11 und die zuständigen Ansprechstellen,
- die technische Bedienung des Systems.

(2) Schulung der zugriffsberechtigten Personen

Personen mit HR-Rolle erhalten vor Erteilung des Zugriffs eine gesonderte Schulung zu Zweckbindung, Kontrollausschluss, Verwertungsverbot und zum Umgang mit den einsehbaren Inhalten. Dabei wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Einhaltung dieser Pflichten mangels Zugriffsprotokollierung (§ 5 Abs. 6) wesentlich auf der persönlichen Verantwortung der zugriffsberechtigten Personen beruht. Die Schulung wird jährlich wiederholt; die Teilnahme wird dokumentiert.

(3) Bereitstellung dieser Vereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung wird allen Beschäftigten in Textform zugänglich gemacht — über [Intranet / Aushang / Personalportal] — und auf Verlangen ausgehändigt. Zusätzlich wird eine **verständlich formulierte Kurzfassung** in einfacher Sprache bereitgestellt, die die wesentlichen Punkte zusammenfasst.

(4) Wiederkehrende Information

Bei wesentlichen Änderungen des Systems oder dieser Vereinbarung werden die Beschäftigten unverzüglich informiert und, soweit erforderlich, erneut geschult.

(5) Freistellung

Schulungen finden während der Arbeitszeit statt und gelten als Arbeitszeit.

§ 14 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

(1) Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am **[Datum]** in Kraft.

(2) Erprobungsphase — Wahloption

Sofern gewünscht: Die Vereinbarung wird zunächst für eine Erprobungsphase von **[Anzahl Monate, empfohlen: 6]** Monaten geschlossen. Vor Ablauf werden die Betriebsparteien die Erfahrungen gemeinsam aus und entscheiden über die Fortführung, Anpassung oder Beendigung. Ohne abweichende Vereinbarung setzt sich die Vereinbarung nach Ablauf der Erprobungsphase auf unbestimmte Zeit fort.

(3) Laufzeit

Die Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(4) Kündigung

Sie kann von beiden Betriebsparteien mit einer Frist von **[Anzahl Monate, empfohlen: 3]** Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt für den Betriebsrat insbesondere bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen § 2 oder § 6 vor.

(5) Nachwirkung

Diese Vereinbarung wirkt nach § 77 Abs. 6 BetrVG **nach**, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird. Für die Dauer der Nachwirkung gelten sämtliche Schutzbestimmungen — insbesondere die Zweckbindung nach § 2, der Kontrollausschluss und das Verwertungsverbot nach § 6 sowie die Löschfristen nach § 8 — unverändert fort.

(6) Beendigung ohne Nachfolgeregelung

Wird die Vereinbarung beendet, ohne dass eine Nachfolgeregelung zustande kommt, ist der Einsatz des Systems einzustellen. § 8 Abs. 3 (Löschung bei Beendigung des Systemeinsatzes) findet Anwendung.

(7) Anpassung bei Systemänderungen

Ändert der Anbieter den Funktionsumfang wesentlich — insbesondere durch Einführung von Vergleichs-, Ranking-, Benchmark- oder erweiterten Auswertungsfunktionen oder durch Einführung einer Zugriffsprotokollierung — nehmen die Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen über eine Anpassung auf. Bis zu einer Einigung dürfen neue Auswertungs- oder Vergleichsfunktionen **nicht** genutzt werden.

§ 15 Schlussbestimmungen

(1) Schriftform

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

(2) Anlagen

- **Anlage 1** — Liste der zugriffsberechtigten Personen (§ 5 Abs. 2)
- **Anlage 2** — Übersicht der eingesetzten Trainingsszenarien und Bewertungsdimensionen
- **Anlage 3** — Muster der Verpflichtungserklärung für zugriffsberechtigte Personen (§ 5 Abs. 3)
- **Anlage 4** — Kurzfassung für Beschäftigte (§ 13 Abs. 3)

(3) Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Die Betriebsparteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung unverzüglich durch eine wirksame Regelung zu ersetzen, die dem verfolgten Zweck — insbesondere dem Schutzzweck der §§ 2 und 6 — am nächsten kommt. Entsprechendes gilt für Regelungslücken.

(4) Günstigkeitsprinzip

Günstigere gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Regelungen zugunsten der Beschäftigten bleiben unberührt und gehen dieser Vereinbarung vor.

(5) Streitigkeiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieser Vereinbarung führen die Betriebsparteien zunächst ein Einigungsgespräch. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

Abschließender Hinweis zur Rechtsprüfung.

Dieses Dokument ist eine **unverbindliche Mustervorlage** des Anbieters Bamboodialog und stellt **keine Rechtsberatung** dar. Der Anbieter ist nicht zur Rechtsberatung befugt und übernimmt keine Gewähr für Vollständigkeit, Richtigkeit, Rechtswirksamkeit oder Eignung für den konkreten Einzelfall.

Die Angaben zum Funktionsumfang des Systems in § 4 und § 5 — einschließlich der Feststellung, dass keine Zugriffsprotokollierung besteht — geben den Stand zum [Datum] wieder und sind vor Abschluss auf Aktualität zu prüfen.

Die Betriebsparteien bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass sie diesen Entwurf eigenverantwortlich geprüft, an die Verhältnisse ihres Unternehmens angepasst und — soweit sie dies für erforderlich halten — durch eigene Rechtsberatung sowie durch ihre*n Datenschutzbeauftragte*n haben prüfen lassen.

Unterschriften

[Ort], den [Datum]

Für den Arbeitgeber	Für den Betriebsrat
[Name] [Funktion] [Unternehmen]	[Name] Vorsitzende*r des Betriebsrats [Betrieb / Standort]

Zur Kenntnis genommen: [Name], Datenschutzbeauftragte*r — [Ort], den [Datum] —

Dokumentenhistorie

Version	Datum	Änderung	Bearbeitung
1.0	[Datum]	Erstfassung auf Grundlage der Mustervorlage	[Name]
[]	[]	[]	[]

Fragen Ihres Betriebsrats?

Bamboodialog steht Ihrem Betriebsrat und Ihrer Rechtsabteilung für Rückfragen zur Verfügung — zur Funktionsweise des Systems, zu den tatsächlich vorhandenen Zugriffsrechten, zur Datenverarbeitung und zu den technisch möglichen Konfigurationen. Auf Wunsch erläutern wir das System in einem gemeinsamen Termin mit dem Betriebsrat und stellen die technische Dokumentation zur Einsichtnahme bereit. Wir beantworten auch Fragen, deren Antwort für uns unbequem ist — eine belastbare Betriebsvereinbarung entsteht nur auf Grundlage vollständiger Information.

Kontakt: [Ansprechpartner Bamboodialog] · [E-Mail] · [Telefon]