Muster-Dienstvereinbarung KI (MVG-EKD / DSG-EKD) v1.0
Muster-Dienstvereinbarung über den Einsatz KI-gestützter Systeme

Evangelische Fassung (MVG-EKD / DSG-EKD)

Fassung	v1.0 vom 09.08.2026, korrigiert am 13.08.2026
Geltungsbereich	Dienststellen, in denen das MVG-EKD gilt, und das DSG-EKD (siehe Kasten unten)
Rechtsstand der zitierten Vorschriften	am 09.08.2026 an der Primärquelle geprüft, siehe Teil E
Verfasser	Nils Peters, kirchliche-ki.de
Verwendung	frei verwendbar, anpassbar und weitergebbar, mit Quellenangabe
Korrektur 13.08.2026	Die Mitbestimmungsvorschrift wird jetzt als § 40 **Buchstabe k** MVG-EKD zitiert, zuvor als „Nr. 11". Der Katalog des § 40 ist mit Buchstaben gegliedert. Wortlaut, Regelungen und Aufbau sind unverändert. Außerdem in Teil E: amtliche Titel von MVG-EKD-AnwG und MVG-Baden mit Gedankenstrich statt Komma, Fundstellen zu MVG-Baden und MVG.Württemberg ergänzt.

Hinweis zur Rechtsdienstleistung. Dieses Muster ist ein Formularwerk für typische Sachverhaltskonstellationen und ersetzt keine Prüfung des Einzelfalls. Es enthält keine rechtliche Würdigung für eine bestimmte Dienststelle. Die Anpassung an die konkrete Einrichtung, die rechtliche Bewertung und die Freigabe des Textes gehören zur oder zum örtlich Beauftragten für den Datenschutz beziehungsweise zur anwaltlichen Beratung der Dienststelle.

Prüfen Sie zuerst, welches Mitarbeitendenvertretungsrecht bei Ihnen gilt. Das MVG-EKD gilt in den Gliedkirchen nicht unmittelbar, sondern über deren Übernahme- oder Anwendungsgesetze, und einzelne Gliedkirchen haben stattdessen ein **eigenes** Gesetz. Beispiele mit Stand 09.08.2026:

MVG-EKD über Anwendungsgesetz	Landeskirche Hannovers und die übrigen Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, über das **MVG-EKD-AnwG**, dort ausdrücklich auch für Einrichtungen der Diakonie
Eigenes Gesetz	Württemberg (**MVG.Württemberg**), Baden (**MVG-Baden**)

Achtung bei älteren Quellen. Für Niedersachsen wird vielfach noch das **MVG-K** der Konföderation genannt. Es ist abgelöst; maßgeblich ist das MVG-EKD über das Anwendungsgesetz. Wer nach MVG-K zitiert, zitiert außer Kraft getretenes Recht.

Wo ein eigenes Gesetz gilt, stimmen die Paragrafenangaben dieses Musters nicht, die Systematik aber schon: dann sind die Verweise auf die entsprechenden Vorschriften des vor Ort geltenden Rechts umzustellen. Und auch dort, wo das MVG-EKD gilt, **kann das Anwendungsgesetz es ändern**, siehe die Erläuterung zu § 1 Abs. 2. **Diese Prüfung steht am Anfang, nicht am Ende.**

Katholische Einrichtungen können dieses Muster nicht verwenden. MAVO und KDG weichen an der tragenden Stelle ab: § 49 Abs. 1 DSG-EKD nennt die Dienstvereinbarung ausdrücklich als Erlaubnistatbestand, § 53 KDG tut das nicht. Eine katholische Fassung ist getrennt zu erstellen.

Teil A: Anwendungshinweise

Warum es diese Vereinbarung braucht

Ein KI-gestütztes System, in dem Beschäftigte mit eigenen Zugängen arbeiten, ist regelmäßig eine technische Einrichtung, die **geeignet** ist, Verhalten oder Leistung zu überwachen. Auf eine entsprechende Absicht kommt es nicht an. Damit greift die volle Mitbestimmung nach § 40 Buchstabe k MVG-EKD, und zwar bereits bei der **Einführung**, nicht erst bei einer Auswertung.

Zugleich verlangt die Verarbeitung von Beschäftigtendaten eine Rechtsgrundlage. § 49 Abs. 1 DSG-EKD nennt die Dienstvereinbarung ausdrücklich neben Rechtsvorschrift und Tarifvertrag. Die Dienstvereinbarung ist damit im evangelischen Recht nicht nur die Erfüllung einer Mitbestimmungspflicht, sondern zugleich der Weg, auf dem die Verarbeitung überhaupt erst zulässig wird. Sie ist Pflicht und Werkzeug in einem.

Die Grenze der Regelungsbefugnis

§ 36 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD verbietet es, durch Dienstvereinbarung Regelungen zu erweitern, einzuschränken oder auszuschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen, Entscheidungen des Schlichtungsausschusses oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen.

Für dieses Muster ist das an zwei Stellen zu beachten. § 4 Abs. 3 und § 6 Abs. 3 formulieren ein Verwertungsverbot und schließen arbeitsrechtliche Nachteile aus. Beides bleibt in dem Rahmen, den das Datenschutz- und Mitbestimmungsrecht ohnehin zieht, und ist als Konkretisierung gemeint, nicht als Eingriff in das kirchliche Arbeitsrecht. Wer den Text verändert und dabei weiter geht, sollte die Regelungssperre gezielt prüfen lassen. Es ist die Einwendung, die in der Verhandlung mit der Dienstgeberseite als erste kommt.

Verhältnis zur KI-Richtlinie des Dienstgebers

Die beiden Dokumente werden regelmäßig verwechselt, und daraus entstehen die meisten Widersprüche.

Wessen Dokument	Leitung, einseitig erlassen	Leitung **und** Mitarbeitendenvertretung
Regelt	wie gearbeitet werden soll, fachliche Sorgfalt, Freigaben, Haftung	was mit den Daten der Mitarbeitenden geschieht
Änderbar	durch die Leitung	nur einvernehmlich, § 13
Rechtswirkung	Weisung	unmittelbare Geltung, § 36 Abs. 3 MVG-EKD

Praktische Folge: **beide Dokumente vor der Unterzeichnung nebeneinanderlegen.** Typische Kollisionen sind eine Richtlinie, die eine Nutzungsprotokollierung zu Qualitätszwecken vorsieht, während die Dienstvereinbarung Auswertungen auf aggregierte Formen beschränkt, oder eine Richtlinie, die den Einsatz weiterer Werkzeuge freistellt, während § 13 dieser Vereinbarung dafür die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung verlangt. Wird die Richtlinie später geändert, ist zu prüfen, ob dadurch eine Änderung im Sinne des § 13 eintritt.

Wo die Richtlinie zuerst existiert, ist das kein Nachteil: sie ist die beste Vorlage für die Zwecke nach Anlage 1 Abschnitt 2.

Was dieses Muster nicht leistet

- Es ersetzt **nicht** die Datenschutz-Folgenabschätzung nach § 34 DSG-EKD. Siehe § 15 und die Erläuterung dort. Bei einem KI-System mit Beschäftigtenzugängen ist regelmäßig eine durchzuführen.
- Es ersetzt **nicht** die KI-Richtlinie des Dienstgebers, siehe oben.
- Es ersetzt **nicht** den Auftragsverarbeitungsvertrag mit dem Anbieter.
- Es trifft **keine** Aussage zu den Pflichten aus der KI-Verordnung. Deren Fristen sind 2026 verschoben und einzelne Vorschriften neu gefasst worden; die Vereinbarung stützt sich nicht darauf und steht unabhängig davon.

Der wichtigste Teil ist die Anlage

Der Vertragstext in Teil B ist in weiten Teilen Standard. Was eine KI-Dienstvereinbarung tragfähig macht oder scheitern lässt, steht in **Anlage 1** (Teil C): die konkrete Beschreibung des Systems, der Datenflüsse, der Protokollierung, der Zugriffe, der beteiligten Modelle und Unterauftragsverarbeiter, der Verarbeitungsorte und der Löschfristen.

Ohne diese Anlage regelt die Vereinbarung nichts Bestimmtes. Mit ihr wird sie zur Architekturvorgabe: was nicht in der Anlage steht, ist nicht vereinbart und damit nicht zulässig.

Ausfüllhinweise

Platzhalter in eckigen Klammern sind zu ersetzen. Mit ▲ gekennzeichnete Stellen sind Entscheidungspunkte, an denen der Text bewusst zu wählen und nicht ungeprüft zu übernehmen ist.

Teil B: Mustertext

Dienstvereinbarung über den Einsatz KI-gestützter Systeme

zwischen der Dienststellenleitung der [vollständige Bezeichnung der Dienststelle] und der Mitarbeitendenvertretung der [Bezeichnung]

Bei mehreren Rechtsträgern mit je eigener Mitarbeitendenvertretung ist je Rechtsträger eine eigene Dienstvereinbarung zu schließen. ▲

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

1. Diese Dienstvereinbarung regelt Einführung, Anwendung, Änderung und Beendigung des in Anlage 1 beschriebenen KI-gestützten Systems.
2. Sie gilt für alle Mitarbeitenden der Dienststelle, die Zugang zu dem System erhalten. Mitarbeitende sind die Personen, die nach dem für die Dienststelle geltenden Mitarbeitendenvertretungsrecht als solche gelten. ▲ *Hier ist die vor Ort geltende Vorschrift einzusetzen, also § 2 MVG-EKD in Verbindung mit dem jeweiligen Anwendungs- oder Übernahmegesetz, oder die entsprechende Vorschrift eines eigenen gliedkirchlichen Gesetzes. Ein Verweis allein auf § 2 MVG-EKD ist an vielen Orten unvollständig und an einigen falsch; siehe den Kasten am Anfang.*
3. Anlage 1 ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Erläuterung zu Absatz 2, zwei Personengruppen werden regelmäßig übersehen:

*a) **Gestellungsverhältnisse.** § 2 Abs. 3 MVG-EKD stellt klar, dass aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigte Personen als Mitarbeitende gelten, ebenso Angehörige kirchlicher oder diakonischer Dienst- und Lebensgemeinschaften, soweit sich aus deren Ordnungen nichts anderes ergibt. Wer einen Systemzugang erhält, fällt damit unter diese Vereinbarung, auch wenn er in keiner Personalliste der Dienststelle steht. Der Nutzerkreis in Anlage 1 Abschnitt 3 ist daran zu spiegeln.* ▲

*b) **Pfarramtlicher Dienst.** § 2 Abs. 2 MVG-EKD erlaubt dem gliedkirchlichen Recht, für Personen im pfarramtlichen Dienst sowie für Lehrende an kirchlichen Hochschulen abweichende Regelungen vorzusehen. Ob diese Personen erfasst sind, richtet sich deshalb nach dem Recht der jeweiligen Gliedkirche und ist vor Abschluss zu klären, sobald sie Zugang zum System erhalten sollen.* ▲

Wie das aussieht, zeigt der Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen: § 2 MVG-EKD-AnwG nimmt dort ausdrücklich aus, wer sich „in einem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes oder des Pfarrverwaltergesetzes" befindet, dazu Vikarinnen und Vikare sowie Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter in der Vorbereitungszeit. Wo eine solche Vorschrift gilt, sind Pfarrpersonen keine Mitarbeitenden im Sinne des Gesetzes, und diese Vereinbarung erfasst sie nicht.

Das ist kein Freibrief, sondern eine Lücke, die auffällt. Das DSG-EKD schützt die Daten dieser Personen unverändert, und das Pfarrdienstrecht hat eigene Regeln. Erhalten sie Zugang zum System, ist für sie eine gesonderte Regelung vorzusehen, die dieselben Grenzen zieht wie § 6 bis § 8. Anderenfalls entsteht die unschöne Lage, dass ausgerechnet die Zugänge ohne Schutzregelung sind, deren Inhalte am ehesten dem Seelsorgegeheimnis nahekommen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. **KI-gestütztes System** im Sinne dieser Vereinbarung ist das in Anlage 1 beschriebene System einschließlich der dort benannten Sprachmodelle, Zusatzfunktionen und Schnittstellen.
2. **Protokolldaten** sind alle Daten, die bei der Nutzung des Systems personenbezogen oder personenbeziehbar anfallen, insbesondere Anmeldedaten, Zeitstempel, Eingaben, Ausgaben, hochgeladene Dateien und technische Ereignisdaten.
3. **Eingabe** ist jeder Inhalt, den eine mitarbeitende Person dem System übermittelt, einschließlich hochgeladener Dateien.

§ 3 Zweck und zugelassene Nutzung

1. Das System dient ausschließlich den in Anlage 1 Abschnitt 2 benannten Zwecken.
2. Die Nutzung erfolgt freiwillig. ▲ *Alternativ bei dienstlich angeordneter Nutzung: Die Nutzung ist dienstlich veranlasst. Dann ist § 6 Abs. 3 besonders sorgfältig zu prüfen.*
3. Aus der Nutzung oder Nichtnutzung des Systems dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen.

§ 4 Ausgeschlossene Nutzung

1. Nicht in das System eingegeben werden dürfen:

a. Daten, die dem Seelsorgegeheimnis unterliegen,
b. besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des DSG-EKD, soweit Anlage 1 Abschnitt 4 sie nicht ausdrücklich zulässt,
c. Daten von Klientinnen, Klienten, Patientinnen und Patienten, soweit Anlage 1 Abschnitt 4 sie nicht ausdrücklich zulässt,
d. [weitere Ausschlüsse nach Bedarf der Dienststelle].

2. Die Dienststellenleitung stellt sicher, dass die Mitarbeitenden vor der ersten Nutzung über diese Ausschlüsse unterrichtet werden und dass die Ausschlüsse im System sichtbar hinterlegt sind.
3. Ein Verstoß gegen Absatz 1, der auf einer unzureichenden Unterrichtung oder auf einer technisch nicht verhinderten Fehlbedienung beruht, wird arbeitsrechtlich nicht zum Nachteil der mitarbeitenden Person verwertet.

§ 5 Rechtsgrundlage der Verarbeitung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitarbeitenden im Rahmen dieses Systems erfolgt auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung nach § 49 Abs. 1 DSG-EKD, beschränkt auf den in § 3 und Anlage 1 festgelegten Umfang.

§ 6 Keine Verhaltens- und Leistungskontrolle

1. Eine Auswertung der Nutzung des Systems zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung einzelner Mitarbeitender findet nicht statt.
2. Protokolldaten dürfen nicht dazu verwendet werden, Arbeitsmenge, Arbeitsgeschwindigkeit, Arbeitszeiten, Qualität der Arbeitsergebnisse oder das Nutzungsverhalten einzelner Mitarbeitender zu bewerten oder zu vergleichen.
3. Personelle Einzelmaßnahmen dürfen nicht auf Erkenntnisse aus dem System gestützt werden. Erkenntnisse, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnen wurden, unterliegen einem Verwertungsverbot.
4. Auswertungen sind ausschließlich in aggregierter und nicht personenbeziehbarer Form zulässig, und nur zu den in Anlage 1 Abschnitt 6 genannten Zwecken. Eine Aggregation, die bei kleinen Gruppen einen Rückschluss auf einzelne Personen zulässt, gilt nicht als aggregiert. Als Untergrenze wird eine Gruppengröße von [Zahl, Vorschlag: 10] vereinbart. ▲

§ 7 Protokollierung

1. Es werden ausschließlich die in Anlage 1 Abschnitt 5 abschließend aufgeführten Protokolldaten erhoben. Eine darüber hinausgehende Protokollierung ist unzulässig.
2. Die Speicherfristen ergeben sich abschließend aus Anlage 1 Abschnitt 5. Nach Ablauf werden die Daten automatisiert gelöscht.
3. Chatverläufe und hochgeladene Dateien sind allein der jeweiligen mitarbeitenden Person zugeordnet. Sie werden nach [Frist] automatisiert gelöscht, sofern die Person sie nicht vorher löscht. ▲

§ 8 Zugriff der Administration

1. Zugriffsberechtigt sind ausschließlich die in Anlage 1 Abschnitt 7 namentlich oder nach Funktion benannten Personen.
2. Ein lesender Zugriff auf Chatverläufe, Eingaben oder hochgeladene Dateien einzelner Mitarbeitender ist unzulässig. Soweit die eingesetzte Technik einen solchen Zugriff nicht vollständig ausschließen kann, ist dies in Anlage 1 Abschnitt 7 offenzulegen.
3. Ist ein Zugriff im Einzelfall zur Störungsbeseitigung technisch unvermeidbar, so erfolgt er nur

a. nach vorheriger Unterrichtung der betroffenen mitarbeitenden Person,
b. im Beisein oder mit vorheriger Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung,
c. und wird schriftlich dokumentiert. Die Dokumentation wird der Mitarbeitendenvertretung unaufgefordert vorgelegt.

4. Die Dienststellenleitung führt eine Übersicht der Zugriffsberechtigungen und legt sie der Mitarbeitendenvertretung jährlich sowie bei jeder Änderung vor.

§ 9 Auftragsverarbeitung, Unterauftragsverarbeiter und Verarbeitungsorte

1. Die an der Verarbeitung beteiligten Auftragsverarbeiter und Unterauftragsverarbeiter sind in Anlage 1 Abschnitt 8 vollständig aufgeführt, einschließlich der Betreiber der eingesetzten Sprachmodelle.
2. Mit allen dort genannten Stellen bestehen Vereinbarungen nach § 30 DSG-EKD. Die Dienststellenleitung weist dies der Mitarbeitendenvertretung auf Verlangen nach.
3. Die Verarbeitungsorte sind in Anlage 1 Abschnitt 8 anzugeben. Eine Verarbeitung außerhalb der Europäischen Union findet nicht statt. ▲ *Ist eine Verarbeitung in einem Drittland vorgesehen, ist sie hier ausdrücklich zu benennen und gesondert zu begründen. Ein unbenannter Verarbeitungsort ist der häufigste Mangel solcher Vereinbarungen.*
4. Die Aufnahme eines weiteren Unterauftragsverarbeiters oder die Verlagerung eines Verarbeitungsortes ist eine Änderung im Sinne des § 13.

§ 10 Kein Training mit Daten der Dienststelle

Eingaben, Ausgaben und hochgeladene Dateien werden nicht zum Training oder zur Weiterentwicklung von Modellen verwendet. Der Ausschluss ist gegenüber allen in Anlage 1 Abschnitt 8 genannten Stellen vertraglich abgesichert; die Dienststellenleitung weist dies auf Verlangen nach.

§ 11 Transparenz und Unterrichtung

1. Die Mitarbeitenden werden vor Erteilung des Zugangs in Textform darüber unterrichtet, welche Daten bei der Nutzung anfallen, wie lange sie gespeichert werden, wer darauf zugreifen kann und welche Nutzung nach § 4 ausgeschlossen ist.
2. Diese Dienstvereinbarung einschließlich Anlage 1 wird den Mitarbeitenden dauerhaft zugänglich gemacht.
3. Die Mitarbeitenden werden darauf hingewiesen, dass Ausgaben des Systems fehlerhaft sein können und vor einer Verwendung zu prüfen sind.

§ 12 Qualifizierung

1. Vor der ersten Nutzung erhalten die Mitarbeitenden eine Einführung, die mindestens den sicheren Umgang mit personenbezogenen Daten, die Ausschlüsse nach § 4 und die Grenzen der Zuverlässigkeit der Ausgaben umfasst.
2. Die Teilnahme erfolgt während der Arbeitszeit und gilt als Arbeitszeit.

Erläuterung: Ob und in welchem Umfang darüber hinaus Verpflichtungen aus Art. 4 der KI-Verordnung bestehen, ist gesondert und nach der jeweils geltenden Fassung zu bestimmen. Die Vorschrift ist 2026 neu gefasst worden. Diese Vereinbarung stützt sich nicht darauf. ▲

§ 13 Änderungen des Systems

1. Änderungen des Systems bedürfen der vorherigen Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung und der Anpassung von Anlage 1. Als Änderung gelten insbesondere:

a. die Aufnahme oder der Austausch eines Sprachmodells,
b. die Aktivierung zusätzlicher Funktionen, insbesondere solcher, die Daten dauerhaft speichern oder nutzerbezogen auswerten,
c. die Aufnahme eines weiteren Auftrags- oder Unterauftragsverarbeiters,
d. die Änderung eines Verarbeitungsortes,
e. die Erweiterung der Protokollierung oder der Speicherfristen,
f. die Erweiterung des Kreises der Zugriffsberechtigten.

2. Ein Software-Update, das keine der in Absatz 1 genannten Wirkungen hat, ist keine Änderung im Sinne dieser Vorschrift. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitendenvertretung über solche Updates in der Sitzung nach § 14 Abs. 2.

Erläuterung: Dieser Paragraf ist bei KI-Systemen der praktisch wichtigste. Modelle, Funktionen und Unterauftragsverarbeiter wechseln bei diesen Systemen schneller als bei klassischer Software. Ohne § 13 wäre die Vereinbarung nach wenigen Monaten überholt, ohne dass es jemandem auffällt.

§ 14 Rechte der Mitarbeitendenvertretung

1. Die Mitarbeitendenvertretung kann die Einhaltung dieser Vereinbarung jederzeit überprüfen. Ihr sind auf Verlangen die Konfiguration des Systems, die Zugriffsübersicht nach § 8 Abs. 4 und die Nachweise nach § 9 Abs. 2 und § 10 vorzulegen.
2. Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretung treffen sich mindestens [halbjährlich] zur Auswertung der Erfahrungen mit dem System. ▲
3. Die oder der örtlich Beauftragte für den Datenschutz wird zu den Sitzungen nach Absatz 2 hinzugezogen.

§ 15 Datenschutz-Folgenabschätzung

1. Vor Inbetriebnahme führt die Dienststelle eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach § 34 DSG-EKD durch und holt dabei den Rat der oder des örtlich Beauftragten für den Datenschutz ein.
2. Das Ergebnis wird der Mitarbeitendenvertretung vorgelegt.

Erläuterung: § 34 Abs. 1 DSG-EKD stellt ausdrücklich auf die Verwendung neuer Technologien ab. Die Liste des Beauftragten für den Datenschutz der EKD führt unter Nummer 4 die Verarbeitung umfangreicher Angaben über das Verhalten von Beschäftigten auf, die zur Bewertung ihrer Tätigkeit eingesetzt werden können, mit dem Beispiel der zentralen Aufzeichnung von Aktivitäten am Arbeitsplatz. Die Liste verweist außerdem auf die Kriterien des WP 248, darunter die innovative Nutzung oder Anwendung neuer technologischer Lösungen. Die Liste ist ausdrücklich nicht abschließend; auch außerhalb der Liste ist nach den Kriterien des § 34 Abs. 3 DSG-EKD im Einzelfall zu prüfen. Eine Behauptung, bei einem KI-Arbeitsplatz sei keine Folgenabschätzung nötig, sollte man sich schriftlich begründen lassen.

§ 16 Inkrafttreten, Befristung, Evaluation, Kündigung

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft.
2. Sie wird bis zum [Datum, Vorschlag: 24 Monate] befristet. ▲ Vor Ablauf werten Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretung sie gemeinsam aus und entscheiden über Fortführung, Änderung oder Beendigung.
3. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden (§ 36 Abs. 5 MVG-EKD).
4. Wird die Vereinbarung beendet, ohne dass eine neue geschlossen wird, so ist die Nutzung des Systems einzustellen. Die nach dieser Vereinbarung entstandenen Protokolldaten sind innerhalb von [Frist] zu löschen. Das Verwertungsverbot nach § 6 Abs. 3 gilt fort.

Erläuterung zu Absatz 4: § 36 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD verlangt, in der Regel festzulegen, inwieweit begründete Rechte bei Außerkrafttreten fortgelten. Satz 2 stellt klar, dass eine darüber hinausgehende Nachwirkung ausgeschlossen ist. Beides zusammen heißt: was hier nicht ausdrücklich fortgeschrieben wird, gilt nach dem Ende nicht mehr. Deshalb steht das Verwertungsverbot ausdrücklich im Text und nicht als Selbstverständlichkeit daneben.

5. Diese Vereinbarung wird schriftlich niedergelegt, von beiden Seiten unterzeichnet und in geeigneter Weise bekannt gegeben (§ 36 Abs. 2 MVG-EKD).

[Ort, Datum] [Unterschrift Dienststellenleitung] [Unterschrift Mitarbeitendenvertretung]

Teil C: Anlage 1, Systembeschreibung

Das ist der Teil, der die Vereinbarung trägt. Was hier nicht steht, ist nicht vereinbart. Die Anlage ist vor Vertragsschluss anhand des tatsächlich eingerichteten Systems auszufüllen, nicht anhand der Produktbroschüre des Anbieters. Jede Angabe muss in der laufenden Installation überprüfbar sein.

1. Bezeichnung des Systems

Produktname, Version, Betreiber der Instanz, Art der Instanz (dediziert oder geteilt).

2. Zwecke

Abschließende Aufzählung der Aufgaben, für die das System eingesetzt wird.

3. Nutzerkreis und Rollen

Zahl und Kreis der Zugänge, Rollenmodell, wer welche Rolle vergibt. Gestellungsverhältnisse und, soweit einschlägig, Zugänge im pfarramtlichen Dienst gesondert ausweisen (siehe Erläuterung zu § 1 Abs. 2).

4. Zugelassene und ausgeschlossene Datenkategorien

Welche Datenarten eingegeben werden dürfen, welche nicht. Ausdrückliche Aussage zu besonderen Kategorien personenbezogener Daten und zu Klienten- und Patientendaten.

5. Protokollierung

Abschließende Tabelle: Datenart, Ort der Speicherung, Speicherdauer, Löschmechanismus, wer darauf zugreifen kann. Getrennt zu erfassen für Oberfläche, Server, Modellbetreiber und etwaige Zusatzdienste. **Auch Daten, die man nicht will, aber technisch nicht verhindern kann, gehören hier hinein.**

6. Zulässige aggregierte Auswertungen

Welche Auswertungen erstellt werden, zu welchem Zweck, mit welcher Mindestgruppengröße, wer sie erhält.

7. Administrationszugriff

Wer administriert, welche Zugriffsmöglichkeiten technisch bestehen, welche davon abgeschaltet sind, welche technisch nicht abschaltbar sind. **Der letzte Punkt ist offen zu benennen.** Eine Anlage, die behauptet, ein Administrationszugriff sei ausgeschlossen, obwohl er es technisch nicht ist, macht die ganze Vereinbarung angreifbar.

8. Verarbeitungskette

Tabelle über alle beteiligten Stellen: Betreiber der Oberfläche, Betreiber der Infrastruktur, Betreiber jedes einzelnen Sprachmodells, Anbieter von Zusatzdiensten wie Spracherkennung, Dokumentenkonvertierung oder Suche. Je Stelle: Sitz, Verarbeitungsort, Vertragsgrundlage nach § 30 DSG-EKD, Trainingsausschluss ja oder nein.

Der häufigste Mangel ist eine unvollständige Kette. Dienste, die nur bei bestimmten Funktionen anspringen, etwa Transkription oder Websuche, werden regelmäßig vergessen.

9. Eingesetzte Modelle

Je Modell: Bezeichnung, Betreiber, Verarbeitungsort, Zweck der Freigabe. Modellwechsel ist eine Änderung nach § 13.

10. Sicherheitsmaßnahmen

Authentifizierung, Trennung der Nutzerbereiche, Verschlüsselung, Sicherung, Löschverfahren.

11. Exit

Was beim Ende geschieht: welche Bestände exportierbar sind, in welchem Format, was nicht exportierbar ist, wie und wann gelöscht wird.

Bei Systemen mit Dokumentenablage ist der Vektorindex regelmäßig nicht portabel. Das gehört hierher, weil es die Löschzusage betrifft.

12. Bekannte Einschränkungen

Was das System nicht kann oder nicht sicher kann, Stand des Datums der Anlage.

Teil D: Was beim Einsatz erfahrungsgemäß schiefgeht

1. **Die Anlage wird aus der Broschüre abgeschrieben.** Dann steht darin, was verkauft wurde, nicht was installiert ist. Jede Angabe in Anlage 1 muss am laufenden System geprüft sein.
2. **Der Verarbeitungsort fehlt.** Besonders bei Zusatzdiensten und bei der Administration.
3. **Die Kette ist unvollständig.** Spracherkennung, Dokumentenkonvertierung und Websuche laufen häufig über weitere Anbieter, die im Datenschutzabschnitt nicht auftauchen.
4. **Der Administrationszugriff wird beschönigt.** Wird später ein Zugriff bekannt, den die Anlage ausgeschlossen hat, ist die Vertrauensgrundlage weg und die Vereinbarung angreifbar.
5. **Kein Änderungsparagraf.** Das System wird aktualisiert, ein Modell kommt hinzu, und niemand merkt, dass die Vereinbarung nicht mehr passt. Deshalb § 13 und die Befristung.
6. **Die KI-Richtlinie der Leitung widerspricht der Dienstvereinbarung.** Beide Dokumente müssen abgeglichen werden, bevor eines von beiden unterschrieben wird.
7. **Das falsche Mitarbeitendenvertretungsrecht.** Wer in einer Gliedkirche mit eigenem Gesetz nach MVG-EKD zitiert, hat eine Vereinbarung mit falschen Fundstellen. Siehe den Kasten am Anfang.

Teil E: Quellen

Alle am 09.08.2026 an der Primärquelle geprüft.

- **§ 2 MVG-EKD, Mitarbeitende.** Abs. 1: „Mitarbeitende im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder

privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient." Abs. 2: „Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen." Abs. 3: Gestellungsverträge, siehe Erläuterung zu § 1 Abs. 2.

- **§ 36 MVG-EKD, Dienstvereinbarungen.** Abs. 1 Satz 2 enthält die Regelungssperre („Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen."). Abs. 2: Schriftform, Unterzeichnung, Bekanntgabe. Abs. 3: unmittelbare Geltung, im Einzelfall nicht abdingbar. Abs. 4: Fortgeltung begründeter Rechte ist in der Regel zu regeln, eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen. Abs. 5: Kündigung mit drei Monaten zum Monatsende, soweit nichts anderes vereinbart ist.
- **§ 40 Buchstabe k MVG-EKD**, im Wortlaut: „Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen". Der Katalog des § 40 ist mit Buchstaben gegliedert; die Vorschrift ist der elfte Punkt. Die Zählung als „Nr. 11" ist verbreitet, entspricht aber nicht der Zitierweise des Gesetzes, das selbst nach Buchstaben verweist (etwa § 41 Abs. 1: „§ 42 Buchstabe b"). Auch die veröffentlichten Rahmen-Dienstvereinbarungen der Landeskirchen Bayern und Kurhessen-Waldeck zitieren „§ 40 h, j und k MVG-EKD".
- Fassungsangabe für alle drei Vorschriften: Bekanntmachung vom 20. Januar 2024 (ABl. EKD 2024, S. 1), zuletzt geändert durch Gesetzesvertretende Verordnung des Rates der EKD vom 12. Dezember 2025 (ABl. EKD 2025, S. 169). kirchenrecht-evlka.de/document/45212, Volltext der EKD-Fassung auch unter kirchenrecht-ekd.de/document/55612
- **§ 49 Abs. 1 DSG-EKD**, im Wortlaut: „Daten von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch für Zwecke der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht." dsg-ekd.de/dsgekd/kapitel8/paragraf49/
- **§ 34 DSG-EKD**, Datenschutz-Folgenabschätzung: Abs. 1 stellt auf die Verwendung neuer Technologien und ein voraussichtlich hohes Risiko ab; Abs. 2 verlangt den Rat der oder des örtlich Beauftragten; Abs. 3 enthält die Kriterien. dsg-ekd.de/dsgekd/kapitel4/paragraf34/
- **BfD EKD, „Liste von Verarbeitungsvorgängen für eine Datenschutz-Folgenabschätzung"** , Nummer 4 (umfangreiche Angaben über das Verhalten von Beschäftigten, Beispiel: zentrale Aufzeichnung des Internetverlaufs und der Aktivitäten am Arbeitsplatz), sowie die neun Kriterien nach WP 248 der Artikel-29-Gruppe, darunter Nummer 8 „Innovative Nutzung oder Anwendung neuer technologischer oder organisatorischer Lösungen". Die Liste ist ausdrücklich nicht abschließend. datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2018/11/Handreichung-Liste-nach-§-34.pdf
- **§ 30 DSG-EKD** (Auftragsverarbeitung), **§ 31 DSG-EKD** (Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten).
- **§ 53 KDG** als Gegenprobe: nennt die Dienstvereinbarung nicht als generellen Erlaubnistatbestand. Grund für die getrennte katholische Fassung.
- **MVG-EKD-Anwendungsgesetz (Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen),** amtlich „Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)", vom
  12. Dezember 2019 (KABl. 2019, S. 306), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom
  13. Juni 2024 (KABl. 2024, S. 8). Gilt ausdrücklich auch für Einrichtungen der Diakonie. § 2 nimmt vom Mitarbeitendenbegriff aus: „1. Personen, die sich in einem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes oder des Pfarrverwaltergesetzes befinden,
  14. Vikare und Vikarinnen, 3. Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Vorbereitungszeit." kirchenrecht-evlka.de/document/45216
- **Gliedkirchen mit eigenem Gesetz, geprüfte Beispiele:** „Kirchliches Gesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Mitarbeitendenvertretungsgesetz – MVG-Baden)" vom 21. Oktober 2020 (GVBl. 2021, Teil I, S. 7), zuletzt geändert am 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14) (kirchenrecht-baden.de/document/27476), und das „Kirchliche Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.Württemberg)" vom 30. November 2000, zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz vom 24. Oktober 2025 (Abl. 71 Nr. 211) (kirchenrecht-ekwue.de/document/17244).
- **Abgelöst:** das frühere Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG-K). Es wird in Nachschlagewerken und Handreichungen teils weiterhin als geltendes Recht geführt. *Welches Recht in Ihrer Gliedkirche und für Ihren Träger gilt, ist stets am jeweiligen kirchlichen Rechtsportal zu prüfen. Die Liste hier ist eine Auswahl, keine Übersicht.*
- **Marktlage:** Der Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen (gamav.de) führt Musterdienstvereinbarungen zu Arbeitszeit, Datenschutz, mobilen Endgeräten und weiteren Themen, **jedoch zu keinem Zeitpunkt eine zu KI, IT-Systemen oder Digitalisierung** (geprüft 06.08.2026). Ebenso ohne KI-Muster: BfD-EKD-Infothek (geprüft 05.08.2026). Weltliche Muster (RWTH kiconnect, HUMAINE/RUB, IG Metall, Schorndorf) kennen weder MVG-EKD noch DSG-EKD.

Zu diesem Muster

Verfasst von **Nils Peters**, kirchliche-ki.de. Fassung v1.0 vom 09.08.2026, korrigiert am 13.08.2026.

Dieses Muster darf frei verwendet, an die eigene Einrichtung angepasst und weitergegeben werden. Erbeten ist die Angabe der Quelle einschließlich der Fassungsnummer, damit Empfängerinnen und Empfänger den Rechtsstand einordnen können.

Rechtsänderungen betreffen dieses Dokument laufend. Die jeweils aktuelle Fassung steht unter kirchliche-ki.de.

Zur Anlage 1. Der Vertragstext lässt sich abschreiben, die Anlage nicht: sie beschreibt ein bestimmtes System in einer bestimmten Installation und muss am laufenden Betrieb erhoben werden, nicht an der Produktdokumentation. Wer dabei Unterstützung braucht, findet die Kontaktdaten unter kirchliche-ki.de.