

Muster-Dienstvereinbarung KI (MAVO / KDG) v1.0

Muster-Dienstvereinbarung über den Einsatz KI-gestützter Systeme

Katholische Fassung (MAVO / KDG)

Fassung	v1.0 vom 26.08.2026
Geltungsbereich	Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) gilt, und das KDG (siehe Kästen unten)
Rechtsstand der zitierten Vorschriften	am 19.08.2026 an der Primärquelle geprüft, siehe Teil E
Verfasser	Nils Peters, kirchliche-ki.de
Verwendung	frei verwendbar, anpassbar und weitergebbar, mit Quellenangabe

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 Einrichtung. Die Anpassung an die konkrete Einrichtung, die rechtliche Bewertung und die Freigabe des Textes gehören zur oder zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten beziehungsweise zur anwaltlichen Beratung der Einrichtung.

Prüfen Sie zuerst die bei Ihnen geltende MAVO. Die MAVO ist **diözesanes Recht**. Der Verband der Diözesen Deutschlands beschließt eine Rahmenordnung, jedes Bistum setzt sie für seinen Bereich in Kraft, und dabei sind Abweichungen und Sonderbestimmungen möglich. Die Paragrafenangaben dieses Musters wurden an zwei Quellen gegengeprüft, die übereinstimmen: an der Rahmenordnung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und an der Lesefassung des Bistums Münster von 2025. Das ist ein starkes Indiz, aber keine Garantie für jede Diözese.

Gleichen Sie deshalb vor der Verwendung drei Fundstellen mit Ihrer diözesanen MAVO ab:

§ 36 Abs. 1 Nr. 9	Zustimmung bei technischen Einrichtungen zur Überwachung
§ 38 Abs. 1 Nr. 11	Dienstvereinbarung in dieser Angelegenheit zulässig
§ 3	wer Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ist

Stimmt die Nummerierung nicht, ist die Systematik dennoch dieselbe; dann sind die Verweise umzustellen. **Diese Prüfung steht am Anfang, nicht am Ende.**

Auch das KDG wird diözesan in Kraft gesetzt. Das gilt besonders für die Durchführungsverordnung (KDG-DVO), die durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 24. November 2025 geändert wurde. Das Datum des Inkrafttretens kann je Bistum abweichen. Prüfen Sie den Stand für Ihre Diözese.

Evangelische Einrichtungen können dieses Muster nicht verwenden. Es gibt dafür eine eigene Fassung nach MVG-EKD und DSGVO-EKD. Die beiden Rechtskreise weichen an tragenden Stellen ab, und zwar in beide Richtungen; die wichtigsten Unterschiede sind in Teil A benannt.

Teil A: Anwendungshinweise

Warum es diese Vereinbarung braucht

Die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, bedarf nach **§ 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO der Zustimmung** der Mitarbeitervertretung. Die Zustimmung ist vor der Einführung einzuholen, nicht erst vor einer Auswertung.

§ 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO erklärt Dienstvereinbarungen in genau dieser Angelegenheit für zulässig. Das ist die Ermächtigungsgrundlage für dieses Muster.

Der wichtigste Unterschied zum evangelischen Recht: Diese Vereinbarung ist keine Rechtsgrundlage

Wer eine evangelische Muster-Dienstvereinbarung übernimmt und darin MVG durch MAVO ersetzt, baut einen Fehler ein, der die ganze Konstruktion trägt.

§ 49 Abs. 1 DSGVO-EKD nennt die Dienstvereinbarung ausdrücklich als Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Im evangelischen Recht ist die Dienstvereinbarung deshalb Pflicht und Werkzeug in einem: Sie erfüllt die Mitbestimmung und macht die Verarbeitung zugleich erst zulässig.

Das KDG kennt diese Konstruktion nicht. § 53 Abs. 1 KDG erlaubt die Verarbeitung von Beschäftigtendaten, wenn sie „für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung **erforderlich**“ ist. Eine Kollektivvereinbarung wird nicht genannt. § 53 Abs. 4 KDG stellt lediglich klar: „Die Beteiligungsrechte nach der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung bleiben unberührt.“ Auch der Katalog der Erlaubnistatbestände in § 6 Abs. 1 KDG führt keine Dienstvereinbarung auf.

Ob eine Dienstvereinbarung als „andere kirchliche Rechtsvorschrift“ im Sinne des § 6 Abs. 1 Buchst. a KDG angesehen werden kann, ist eine offene Auslegungsfrage. Sie wird hier **nicht entschieden und nicht vorausgesetzt**.

Folge für den Aufbau dieses Musters: Die Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist § 53 Abs. 1 KDG, also die Erforderlichkeit für das Beschäftigungsverhältnis. Die Dienstvereinbarung begründet diese Erlaubnis nicht, sondern sie **begrenzt und konkretisiert** sie. Genau darin liegt ihr datenschutzrechtlicher Wert: Indem § 3 und Anlage 1 den zugelassenen Umfang abschließend beschreiben, wird aus dem unbestimmten Rechtsbegriff der Erforderlichkeit ein prüfbarer Maßstab, und jede Verarbeitung darüber hinaus ist erkennbar nicht mehr erforderlich.

Wer den § 5 dieses Musters umformuliert und die Dienstvereinbarung doch zur Rechtsgrundlage erklärt, sollte wissen, dass er damit eine ungeklärte Rechtsfrage zur Grundlage der gesamten Verarbeitung macht.

Der zweite Unterschied: „bestimmt“ statt „geeignet“

Das evangelische Recht lässt in § 40 Buchstabe k MVG-EKD genügen, dass eine technische Einrichtung zur Überwachung **geeignet** ist. Die MAVO verlangt in § 36 Abs. 1 Nr. 9, dass sie dazu **bestimmt** ist. Das ist derselbe Wortlaut wie im weltlichen Betriebsverfassungsrecht und dem Wortlaut nach enger.

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof legt das Merkmal wie das Bundesarbeitsgericht aus. Urteil vom 15. Mai 2020, M 20/2019, Rn. 22: „Zur Überwachung ‚bestimmt‘ sind technische Einrichtungen dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen, auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an (st. Rspr. des BAG zur inhaltsgleichen Vorschrift des § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG).“ Der engere Wortlaut führt also zu demselben Ergebnis wie das evangelische „geeignet“. Dieselbe Entscheidung (Rn. 24) stellt klar, dass der Dienstgeber ein Überwachungssystem auch dann anwendet, wenn ein Dritter es betreibt und der Dienstgeber selbst keinen Zugriff auf die erfassten Daten hat; es genügt seine Entscheidung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das System nutzen zu lassen. Für einen KI-Dienst bei einem Anbieter, der Eingaben, Zeitpunkte und Nutzerkennungen protokolliert, ist das der maßgebliche Satz.

Für die Praxis ist die Zustimmungsbedürftigkeit nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO bei einem KI-Arbeitsplatz mit personenbezogenen Zugängen deshalb der Regelfall, und § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO erlaubt die Dienstvereinbarung in dieser Angelegenheit ausdrücklich. Wer die Zustimmungsbedürftigkeit bestreiten will, muss darlegen, dass das System keine Verhaltens- oder Leistungsdaten erhebt und aufzeichnet. Das ist an Anlage 1 überprüfbar. Unabhängig davon gilt § 53 KDG für die anfallenden Daten.

Wer die Zustimmungsbedürftigkeit bestreiten will, sollte sich das schriftlich begründen lassen. Die Begründung wird in der Regel eine Aussage über die Protokollierung enthalten, und diese Aussage ist an Anlage 1 Abschnitt 5 überprüfbar.

Der dritte Unterschied: Diese Vereinbarung wirkt nach

Im evangelischen Recht ist die Nachwirkung einer Dienstvereinbarung grundsätzlich ausgeschlossen, soweit sie nicht ausdrücklich festgelegt wird. **Im katholischen Recht ist es umgekehrt.** § 38 Abs. 5 Satz 1 MAVO ordnet für die Angelegenheiten des § 38 Abs. 1 Nrn. 2 bis 13 die Nachwirkung an, und die technischen Einrichtungen stehen dort unter Nr. 11.

Nach einer Kündigung gelten die Regelungen dieses Musters also fort, bis eine neue Vereinbarung sie ersetzt. Das ist für die Mitarbeitervertretung eine deutlich stärkere Position als im evangelischen Bereich, und es ist ein Argument, das in der Verhandlung mit der Dienstgeberseite auf den Tisch gehört.

Die Grenze der Regelungsbefugnis

§ 38 Abs. 3 MAVO bestimmt, dass Dienstvereinbarungen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen dürfen, und dass bestehende Dienstvereinbarungen mit dem Inkrafttreten einer solchen Rechtsnorm unwirksam werden.

Für dieses Muster ist das an zwei Stellen zu beachten. § 4 Abs. 3 und § 7 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.

Umgekehrt gilt nach § 38 Abs. 3a MAVO: Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend, und auf Rechte, die sie den Mitarbeitenden einräumt, kann nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung verzichtet werden. Eine Einzelabrede, mit der sich eine mitarbeitende Person mit einer weitergehenden Auswertung einverstanden erklärt, ist damit unwirksam.

Datenschutzklassen: die katholische Besonderheit in der Architektur

Das KDG kennt anders als das evangelische Recht ein festes Klassensystem. § 9 KDG-DVO verlangt die Einordnung der zu verarbeitenden Daten in eine der drei Datenschutzklassen der §§ 11 bis 13, und daran hängen jeweils fest beschriebene Mindestmaßnahmen.

Vier Absätze davon sind für ein KI-System unmittelbar praktisch:

- **§ 9 Abs. 2:** Bei der Einordnung ist auch der Zusammenhang mit anderen gespeicherten Daten zu berücksichtigen. Das trifft jedes System, das Dokumente aus verschiedenen Beständen in einem durchsuchbaren Index zusammenführt. Der Index kann eine höhere Klasse

erfordern als jede einzelne Quelle.

- **§ 9 Abs. 4:** Eine abweichende Einordnung ist zu begründen und zu dokumentieren; eine Einordnung in eine **niedrigere Klasse** setzt die vorherige Anhörung der oder des betrieblichen Datenschutzbeauftragten voraus.
- **§ 9 Abs. 5:** Erfolgt keine Einordnung, gilt **automatisch die Datenschutzklasse III**. Wer die Einordnung vergisst, hat sich damit nicht Zeit gekauft, sondern das strengste Schutzniveau.
- **§ 9 Abs. 7:** Bei Auftragsverarbeitung muss sich der Verantwortliche vom Bestehen des entsprechenden Schutzniveaus **überzeugen**, und zwar durch persönliche Überprüfung oder durch Vorlage von Nachweisen. Eine Zusicherung im Angebot genügt nicht.

Deshalb enthält dieses Muster mit § 6 einen Paragraphen, der im evangelischen Pendant kein Gegenstück hat.

Beicht- und Seelsorgegeheimnis: die harte Grenze

§ 14 KDG-DVO ist die Vorschrift, an der ein katholisches KI-Projekt scheitern kann, und sie hat im evangelischen Recht keine Entsprechung dieser Schärfe.

- **§ 14 Abs. 2:** Das Beichtgeheimnis nach cc. 983 ff. CIC ist zu wahren; personenbezogene Daten, die ihm unterliegen, **dürfen nicht verarbeitet werden**. Das ist kein Abwägungstatbestand und keine Frage der Schutzmaßnahmen, sondern ein Verbot.
- **§ 14 Abs. 3:** Daten, die dem Seelsorgegeheimnis unterliegen, dürfen nur verarbeitet werden, wenn dem besonderen Schutzniveau angepasste, erforderlichenfalls **über das Schutzniveau der Datenschutzklasse III hinausgehende** technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden.
- **§ 14 Abs. 4** nennt als Beispiel einer solchen Maßnahme ausdrücklich einen eigenen Server oder eine eigene Datenablage in einem Netzwerk ohne externe Datenverbindung.

Für ein KI-System, das über eine Schnittstelle mit einem Modell bei einem Anbieter spricht, heißt das im Regelfall: **Seelsorgedaten gehören nicht hinein**, und Beichtdaten ohnehin nicht. Deshalb steht der Ausschluss in § 4 dieses Musters an erster Stelle und nicht in einer Aufzählung weiter unten.

Die Novelle hat § 14 Abs. 5 neu gefasst: Erfolgt die Seelsorge außerhalb eines geschlossenen Netzwerks, sind geeignete, erforderlichenfalls über Klasse III hinausgehende Maßnahmen nach dem aktuellen Stand der Technik zu treffen. Wer Seelsorge digital unterstützt, sollte diesen Absatz kennen, bevor er ein KI-System dafür in Betracht zieht.

Wer ist eigentlich erfasst? Zwei Gruppen, die regelmäßig übersehen werden

§ 3 Abs. 1 MAVO zählt als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, wer aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft, aufgrund eines Gestellungsvertrages oder zur Ausbildung tätig ist.

Zwei Ausnahmen haben unmittelbare Folgen für den Nutzerkreis in Anlage 1:

a) Leiharbeit. § 3 Abs. 1 Satz 2 MAVO stellt ausdrücklich klar, dass Personen, die dem Dienstgeber nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zur Arbeitsleistung überlassen werden, **keine** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Ordnung sind. Erhalten sie einen Systemzugang, sind sie von dieser Vereinbarung nicht erfasst. Das ist keine Erlaubnis, sondern eine Lücke: Das KDG schützt ihre Daten unverändert. Für diese Zugänge ist eine gesonderte Regelung vorzusehen, die dieselben Grenzen zieht wie §§ 7 bis 9. ▲

b) Leitungen. Nach § 3 Abs. 2 MAVO gelten Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs und Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1 nicht als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch deren Zugänge fallen damit nicht unter diese Vereinbarung. Das ist praktisch relevant, weil gerade Leitungszugänge häufig die weitesten Rechte haben.

Verhältnis zur KI-Richtlinie des Dienstgebers

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

Wessen Dokument	Leitung, einseitig erlassen	Dienstgeber und Mitarbeitervertretung
Regelt	wie gearbeitet werden soll, fachliche Sorgfalt, Freigaben, Haftung	was mit den Daten der Mitarbeitenden geschieht
Änderbar	durch die Leitung	nur einvernehmlich, § 14
Rechtswirkung	Weisung	unmittelbar und zwingend, § 38 Abs. 3a MAVO

Praktische Folge: **beide Dokumente vor der Unterzeichnung nebeneinanderlegen**. Wird die Richtlinie später geändert, ist zu prüfen, ob dadurch eine Änderung im Sinne des § 14 dieser Vereinbarung eintritt. Wo die Richtlinie zuerst existiert, ist sie die beste Vorlage für die Zwecke nach Anlage 1 Abschnitt 2.

Was dieses Muster nicht leistet

- Es ersetzt **nicht** die Datenschutz-Folgenabschätzung nach § 35 KDG. Siehe § 16.
- Es ersetzt **nicht** die Einordnung in eine Datenschutzklasse nach § 9 KDG-DVO. Es verlangt sie in § 6 und schreibt sie in Anlage 1 fest, aber die Einordnung selbst ist eine Entscheidung des Verantwortlichen.
- Es ersetzt **nicht** den Auftragsverarbeitungsvertrag nach § 29 KDG.
- Es ersetzt **nicht** die KI-Richtlinie des Dienstgebers.
- 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, der Datenschutzklasse 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 dem Dienstgeber [vollständige Bezeichnung der Einrichtung] und der Mitarbeitervertretung der [Bezeichnung]

Bei mehreren Rechtsträgern mit je eigener Mitarbeitervertretung 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 3 MAVO, die Zugang zu dem System erhalten. ▲ *Die Fundstelle ist an der diözesan geltenden MAVO zu prüfen, siehe den Kasten am Anfang.*
3. Für Zugänge von Personen, die nach § 3 MAVO nicht Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, insbesondere überlassene Personen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie Leitungen im Sinne des § 3 Abs. 2 MAVO, gelten die §§ 7 bis 9 entsprechend aufgrund einer gesonderten Regelung des Dienstgebers. ▲ *Siehe die Erläuterung in Teil A. Wird dieser Absatz gestrichen, entsteht eine offene Lücke, die zu dokumentieren ist.*
4. Anlage 1 ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 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 § 7 Abs. 3 besonders sorgfältig zu prüfen.*
3. Aus der Nutzung oder Nichtnutzung des Systems dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile entstehen.

§ 4 Ausgeschlossene Nutzung

1. **In das System dürfen keine personenbezogenen Daten eingegeben werden, die dem Beichtgeheimnis unterliegen.** Deren Verarbeitung ist nach § 14 Abs. 2 KDG-DVO unzulässig.
2. Personenbezogene Daten, die dem Seelsorgegeheimnis unterliegen, dürfen nur eingegeben werden, wenn Anlage 1 Abschnitt 13 nachweist, dass die Anforderungen des § 14 Abs. 3 KDG-DVO erfüllt sind. Ist dieser Nachweis nicht geführt, sind sie ausgeschlossen. ▲ *Im Regelfall ist der Nachweis bei einem System mit externer Modellanbindung nicht zu führen. Dann bleibt es beim Ausschluss, und Abschnitt 13 der Anlage hält das ausdrücklich fest.*
3. Darüber hinaus nicht eingegeben werden dürfen:
 - a. besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des § 4 Nr. 2 KDG, soweit Anlage 1 Abschnitt 4 sie nicht ausdrücklich zulässt,
 - b. Daten von Klientinnen, Klienten, Patientinnen und Patienten, soweit Anlage 1 Abschnitt 4 sie nicht ausdrücklich zulässt,
 - c. Daten, die einer Verschwiegenheitspflicht nach staatlichem Recht unterliegen, soweit Anlage 1 Abschnitt 4 sie nicht ausdrücklich zulässt,
 - d. [weitere Ausschlüsse nach Bedarf der Einrichtung].

4. Der Dienstgeber stellt sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der ersten Nutzung über diese Ausschlüsse unterrichtet werden und dass die Ausschlüsse im System sichtbar hinterlegt sind.
5. Ein Verstoß gegen die Absätze 1 bis 3, 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

1. Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen dieses Systems erfolgt auf der Grundlage des § 53 Abs. 1 KDG, soweit sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.
2. Diese Dienstvereinbarung begründet keine eigene Erlaubnis zur Verarbeitung. Sie bestimmt den Umfang, in dem eine Verarbeitung nach Absatz 1 als erforderlich vereinbart ist. Eine Verarbeitung, die über § 3 und Anlage 1 hinausgeht, gilt als nicht erforderlich im Sinne des § 53 Abs. 1 KDG.

Erläuterung: Dieser Paragraf ist der wichtigste Unterschied zur evangelischen Fassung. § 49 Abs. 1 DSGVO nennt die Dienstvereinbarung ausdrücklich als Erlaubnistatbestand, das KDG tut das weder in § 53 noch in § 6 Abs. 1. Die Vereinbarung wirkt hier deshalb begrenzend statt erlaubend. Siehe Teil A. ▲

§ 6 Datenschutzklasse und Schutzniveau

1. Die im System verarbeiteten Daten sind nach § 9 KDG-DVO in eine Datenschutzklasse eingeordnet. Die Einordnung und ihre Begründung sind in Anlage 1 Abschnitt 12 festgehalten.
2. Bei der Einordnung ist nach § 9 Abs. 2 KDG-DVO auch der Zusammenhang mit anderen gespeicherten Daten berücksichtigt worden. Führt das System Dokumente aus verschiedenen Beständen in einem gemeinsamen durchsuchbaren Index zusammen, so ist dieser Index gesondert einzuordnen.
3. Der Dienstgeber weist der Mitarbeitervertretung auf Verlangen nach, dass das der Datenschutzklasse entsprechende Schutzniveau bei allen in Anlage 1 Abschnitt 8 genannten Stellen besteht. Der Nachweis erfolgt nach § 9 Abs. 7 KDG-DVO durch persönliche Überprüfung oder durch Vorlage von Nachweisen. Eine Zusicherung des Anbieters ohne Nachweis genügt nicht.
4. Eine nachträgliche Einordnung in eine niedrigere Datenschutzklasse ist eine Änderung im Sinne des § 14 und setzt zusätzlich die vorherige Anhörung der oder des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 9 Abs. 4 Satz 3 KDG-DVO voraus.

§ 7 Keine Verhaltens- und Leistungskontrolle

1. Eine Auswertung der Nutzung des Systems zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet nicht statt.
2. Protokolldaten dürfen nicht dazu verwendet werden, Arbeitsmenge, Arbeitsgeschwindigkeit, Arbeitszeiten, Qualität der Arbeitsergebnisse oder das Nutzungsverhalten einzelner Personen 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. ▲
5. Unberührt bleibt § 53 Abs. 2 KDG. Eine Verarbeitung nach jener Vorschrift setzt zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte voraus und ist der Mitarbeitervertretung unverzüglich anzuzeigen. ▲

Erläuterung zu Absatz 5: § 53 Abs. 2 KDG erlaubt die Verarbeitung von Beschäftigtendaten zur Aufdeckung von Straftaten unter engen Voraussetzungen. Diese gesetzliche Befugnis kann eine Dienstvereinbarung nicht abbedingen, siehe § 38 Abs. 3 MAVO. Sie hier zu benennen ist ehrlicher, als sie zu verschweigen, und die Anzeigepflicht macht sie kontrollierbar.

§ 8 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. Verläufe und hochgeladene Dateien sind allein der jeweiligen mitarbeitenden Person zugeordnet. Sie werden nach [Frist] automatisiert gelöscht, sofern die Person sie nicht vorher löscht. ▲

§ 9 Zugriff der Administration

1. Zugriffsberechtigt sind ausschließlich die in Anlage 1 Abschnitt 7 namentlich oder nach Funktion benannten Personen.
2. Ein lesender Zugriff auf Verläufe, Eingaben oder hochgeladene Dateien einzelner Personen 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 Person,

- b. im Beisein oder mit vorheriger Zustimmung der Mitarbeitervertretung,
 - c. und wird schriftlich dokumentiert. Die Dokumentation wird der Mitarbeitervertretung unaufgefordert vorgelegt.
4. Der Dienstgeber führt eine Übersicht der Zugriffsberechtigungen und legt sie der Mitarbeitervertretung jährlich sowie bei jeder Änderung vor.

§ 10 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 und der Betreiber etwaiger Zusatzdienste.
2. Mit allen dort genannten Stellen bestehen Verträge nach § 29 Abs. 3 KDG. Der Dienstgeber weist dies der Mitarbeitervertretung auf Verlangen nach.
3. Die Hinzuziehung eines weiteren Unterauftragsverarbeiters bedarf nach § 29 Abs. 2 KDG der vorherigen Genehmigung des Verantwortlichen. Ist eine allgemeine Genehmigung erteilt, macht der Dienstgeber von seinem Einspruchsrecht nach § 29 Abs. 2 Satz 2 KDG Gebrauch, soweit die Änderung dieser Vereinbarung widerspricht. Er unterrichtet die Mitarbeitervertretung über jede angezeigte Änderung unverzüglich.
4. 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.*
5. Der Dienstgeber macht von den Rechten aus § 29 Abs. 3 Buchst. h KDG Gebrauch, insbesondere vom Recht auf Überprüfungen einschließlich Inspektionen, soweit dies zur Kontrolle dieser Vereinbarung erforderlich ist.
6. Die Aufnahme eines weiteren Unterauftragsverarbeiters oder die Verlagerung eines Verarbeitungsortes ist eine Änderung im Sinne des § 14.

§ 11 Kein Training mit Daten der Einrichtung

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; der Dienstgeber weist dies auf Verlangen nach.

§ 12 Transparenz und Unterrichtung

1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 dauerhaft zugänglich gemacht.
3. Es wird darauf hingewiesen, dass Ausgaben des Systems fehlerhaft sein können und vor einer Verwendung zu prüfen sind.
4. Auf das Auskunftsrecht nach § 17 KDG und das Recht auf Löschung nach § 19 KDG wird hingewiesen. Anlage 1 Abschnitt 5 weist aus, an welchen Orten Daten zu einer Person vorliegen, damit eine Auskunft vollständig erteilt werden kann.

§ 13 Qualifizierung

1. Vor der ersten Nutzung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Artikel 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. ▲

§ 14 Änderungen des Systems

1. Änderungen des Systems bedürfen der vorherigen Zustimmung der Mitarbeitervertretung 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,
 - g. die Änderung der Einordnung nach § 6,
 - h. die Aufnahme weiterer Dokumentenbestände in einen durchsuchbaren Index.
2. Ein Software-Update, das keine der in Absatz 1 genannten Wirkungen hat, ist keine Änderung im Sinne dieser Vorschrift. Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung über solche Updates in der Sitzung nach § 15 Abs. 2.

Erläuterung: Dieser Paragraph ist bei KI-Systemen der praktisch wichtigste. Modelle, Funktionen und Unterauftragsverarbeiter wechseln schneller als bei klassischer Software. Ohne § 14 wäre die Vereinbarung nach wenigen Monaten überholt, ohne dass es jemandem auffällt. Buchstabe h

ist die katholische Ergänzung: Ein neuer Bestand im Index kann nach § 9 Abs. 2 KDG-DVO die Datenschutzklasse verändern.

§ 15 Rechte der Mitarbeitervertretung

1. Die Mitarbeitervertretung kann die Einhaltung dieser Vereinbarung jederzeit überprüfen. Ihr sind auf Verlangen die Konfiguration des Systems, die Zugriffsübersicht nach § 9 Abs. 4 und die Nachweise nach § 6 Abs. 3, § 10 Abs. 2 und § 11 vorzulegen.
2. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung treffen sich mindestens [halbjährlich] zur Auswertung der Erfahrungen mit dem System. ▲
3. Die oder der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach § 36 KDG wird zu den Sitzungen nach Absatz 2 hinzugezogen.

§ 16 Datenschutz-Folgenabschätzung

1. Vor Inbetriebnahme führt der Dienstgeber eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach § 35 KDG durch und holt dabei den Rat der oder des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein.
2. Das Ergebnis wird der Mitarbeitervertretung vorgelegt.

Erläuterung: Eine Behauptung, bei einem KI-Arbeitsplatz mit Beschäftigtenzugängen sei keine Folgenabschätzung nötig, sollte man sich schriftlich begründen lassen. Zu prüfen sind zusätzlich die von der zuständigen kirchlichen Datenschutzaufsicht veröffentlichten Listen und Hinweise. ▲

§ 17 Exit-Strategie

1. Vor der Nutzung liegt eine Exit-Strategie nach § 18 Abs. 3 KDG-DVO vor. Sie ist in Anlage 1 Abschnitt 11 beschrieben.
2. Die Exit-Strategie benennt insbesondere, welche Bestände in welchem Format exportierbar sind, welche Bestände **nicht** portabel sind, und wie und innerhalb welcher Frist gelöscht wird.
3. Nach Abschluss der Verarbeitungsleistungen werden alle personenbezogenen Daten nach Wahl des Dienstgebers gelöscht oder zurückgegeben (§ 29 Abs. 3 Buchst. g KDG). Der Dienstgeber legt der Mitarbeitervertretung den Nachweis der Löschung vor.

*Erläuterung: § 18 KDG-DVO ist durch die Novelle neu eingefügt worden und verlangt die Exit-Strategie ausdrücklich **vor** der Nutzung, nicht bei ihrer Beendigung. Bei Systemen mit Dokumentenablage ist der durchsuchbare Index regelmäßig nicht portabel; das gehört in Anlage 1 Abschnitt 11, weil es die Löschzusage betrifft.*

§ 18 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 Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sie gemeinsam aus und entscheiden über Fortführung, Änderung oder Beendigung.
3. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden (§ 38 Abs. 4 Satz 2 MAVO).
4. Im Falle der Kündigung wirkt diese Vereinbarung nach § 38 Abs. 5 Satz 1 MAVO nach. Sie gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort.
5. Wird die Nutzung des Systems beendet, sind die nach dieser Vereinbarung entstandenen Protokolldaten innerhalb von [Frist] zu löschen. § 17 gilt entsprechend.
6. Diese Vereinbarung wird von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, schriftlich niedergelegt, von beiden Seiten unterzeichnet und in geeigneter Weise bekannt gemacht (§ 38 Abs. 4 Satz 1 MAVO).

[Ort, Datum] [Unterschrift Dienstgeber] [Unterschrift Mitarbeitervertretung]

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. Diese Aufzählung trägt die Erforderlichkeitsprüfung nach § 53 Abs. 1 KDG und sollte deshalb konkret sein.

3. Nutzerkreis und Rollen

Zahl und Kreis der Zugänge, Rollenmodell, wer welche Rolle vergibt. **Gesondert auszuweisen:** Zugänge von überlassenen Personen und von

Leitungen, die nach § 3 MAVO nicht erfasst sind (siehe § 1 Abs. 3).

4. Zugelassene und ausgeschlossene Datenkategorien

Welche Datenarten eingegeben werden dürfen, welche nicht. Ausdrückliche Aussage zu besonderen Kategorien nach § 4 Nr. 2 KDG, zu Klienten- und Patientendaten und zu Daten unter staatlicher Verschwiegenheitspflicht.

5. Protokollierung

Abschließende Tabelle: Datenart, Ort der Speicherung, Speicherdauer, Löschmechanismus, wer darauf zugreifen kann. Getrennt zu erfassen für Oberfläche, Server, Modellbetreiber und Zusatzdienste. **Auch Daten, die man nicht will, aber technisch nicht verhindern kann, gehören hier hinein.** Diese Tabelle ist zugleich die Grundlage für eine vollständige Auskunft nach § 17 KDG.

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 § 29 Abs. 3 KDG, Art der Genehmigung nach § 29 Abs. 2 KDG (gesondert oder allgemein), 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. Auch das Modell, das Dokumente für die Suche aufbereitet, gehört hierher.

9. Eingesetzte Modelle

Je Modell: Bezeichnung, Betreiber, Verarbeitungsort, Zweck der Freigabe. Modellwechsel ist eine Änderung nach § 14.

10. Sicherheitsmaßnahmen

Authentifizierung, Trennung der Nutzerbereiche, Verschlüsselung, Sicherung, Löschverfahren. Abzugleichen mit den Mindestmaßnahmen des nach Abschnitt 12 festgestellten Schutzniveaus (§§ 11 bis 13 KDG-DVO).

11. Exit

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

12. Datenschutzklasse

Einordnung nach § 9 KDG-DVO mit Begründung. Gesonderte Einordnung eines durchsuchbaren Index, falls vorhanden, unter Berücksichtigung des Zusammenhangs nach § 9 Abs. 2 KDG-DVO. Datum der Anhörung der oder des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, falls eine Einordnung unterhalb der Klasse III erfolgt ist (§ 9 Abs. 4 Satz 3 KDG-DVO).

13. Beicht- und Seelsorgegeheimnis

Ausdrückliche Feststellung, dass Daten nach § 14 Abs. 2 KDG-DVO nicht verarbeitet werden. Feststellung, ob Daten nach § 14 Abs. 3 KDG-DVO verarbeitet werden sollen, und falls ja, der Nachweis der dafür erforderlichen Maßnahmen. **Im Regelfall lautet die Feststellung, dass solche Daten ausgeschlossen sind.**

14. Bekannte Einschränkungen

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

Teil D: Was beim Einsatz erfahrungsgemäß schiefgeht

1. **Eine evangelische Vorlage wird übernommen und MVG durch MAVO ersetzt.** Dann steht in § 5 die Dienstvereinbarung als Rechtsgrundlage, die das KDG dort nicht vorsieht. Das ist der Fehler, der am schwersten zu reparieren ist, weil er die ganze Verarbeitung trägt.
2. **Die Datenschutzklasse fehlt.** Dann gilt nach § 9 Abs. 5 KDG-DVO Klasse III, und die Mindestmaßnahmen der Klasse III sind meist nicht umgesetzt.
3. **Die Anlage wird aus der Broschüre abgeschrieben.** Dann steht darin, was verkauft wurde, nicht was installiert ist.
4. **Der Verarbeitungsort fehlt,** besonders bei Zusatzdiensten und bei der Administration.
5. **Die Kette ist unvollständig.** Spracherkennung, Dokumentenkonvertierung, Websuche und die Aufbereitung von Dokumenten für die

Suche laufen häufig über weitere Anbieter.

6. **Der Administrationszugriff wird beschönigt.**
 7. **Kein Änderungsparagraf.** Das System wird aktualisiert, ein Modell kommt hinzu, ein weiterer Aktenbestand wird eingesehen, und niemand merkt, dass die Vereinbarung nicht mehr passt.
 8. **Die KI-Richtlinie der Leitung widerspricht der Dienstvereinbarung.**
 9. **Die diözesane MAVO wurde nicht geprüft.** Die Nummerierung dieses Musters folgt der Rahmenordnung; Abweichungen sind möglich.
-

Teil E: Quellen

Alle am 19. August 2026 an der Primärquelle geprüft.

- **Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO)** des Verbandes der Diözesen Deutschlands, für § 36 Abs. 1 Nr. 9, § 37 und § 38 Abs. 1 Nr. 11 sowie zur Gegenprobe der Nummerierung.
- **MAVO in der Fassung des Bistums Münster**, verkürzte Lesefassung, VI. überarbeitete Auflage 2025, für § 3 (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ausschluss der Arbeitnehmer- überlassung und der Leitungen), § 36 Abs. 1 Nr. 9 (Zustimmung bei technischen Einrichtungen, Wortlaut „bestimmt“), § 38 Abs. 1 Nr. 11 (Zulässigkeit der Dienstvereinbarung), § 38 Abs. 3 (Regelungssperre), § 38 Abs. 3a (unmittelbare und zwingende Geltung, Verzichtverbot), § 38 Abs. 4 (Schriftform, Kündigungsfrist) und § 38 Abs. 5 Satz 1 (Nachwirkung in den Angelegenheiten des Abs. 1 Nrn. 2 bis 13).
- **Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG)** in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 24. November 2025, für § 4 Nr. 2 (besondere Kategorien), § 6 Abs. 1 (Erlaubnistatbestände, ohne Kollektivvereinbarung), § 17 (Auskunftsrecht), § 19 (Recht auf Löschung), § 26 (technische und organisatorische Maßnahmen), § 29 Abs. 2 und 3 (Auftragsverarbeitung, Genehmigung von Unterauftragsverarbeitern, Vertragsinhalte einschließlich Buchst. g und h), § 35 (Datenschutz-Folgenabschätzung), § 36 (betriebliche Datenschutzbeauftragte) und § 53 (Beschäftigtendatenschutz, insbesondere Abs. 1, 2 und 4): [dbk.de \(Lesefassung. PDF\)](https://dbk.de/Lesefassung.PDF)
- **Durchführungsverordnung zum KDG (KDG-DVO)** vom 10. Januar 2019, geändert am 20. Januar 2026, amtliche Lesefassung des Erzbistums Hamburg, für § 9 (Einordnung in Datenschutzklassen, insbesondere Abs. 2, 4, 5 und 7), §§ 11 bis 13 (Schutzniveaus), § 14 (Beicht- und Seelsorgegeheimnis) und § 18 (Cloud-Nutzung und Exit-Strategie): [erzbistum-hamburg.de \(PDF\)](https://erzbistum-hamburg.de/PDF)
- **Verordnung zur Änderung der KDG-DVO** aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 24. November 2025, Anlage zum Amtsblatt des Erzbistums Berlin 03/2026, in Kraft zum 1. März 2026, für die Neufassung des § 9, die Einfügung des § 18 und die Neufassung des § 14 Abs. 5: [erzbistumberlin.de \(PDF\)](https://erzbistumberlin.de/PDF)
- **Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD (DSG-EKD)** in der Bekanntgabe der Neufassung vom 15. Januar 2025 (ABl. EKD S. 1), nur für den Vergleich in Teil A (§ 49 Abs. 1 nennt die Dienstvereinbarung als Erlaubnistatbestand): kirchenrecht-ekm.de
- **Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 15. Mai 2020, M 20/2019** (Revision gegen KAG Fulda, Urteil vom 19. November 2019, M 7/19), anonymisierte Fassung, Rn. 22 und 24, für die Auslegung des Merkmals „bestimmt“ in § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO (objektive Eignung, keine Überwachungsabsicht erforderlich) und für die Anwendung einer von Dritten betriebenen Einrichtung. Geprüft am 25. August 2026: [dbk.de \(PDF\)](https://dbk.de/PDF)

Verfasst von **Nils Peters**, kirchliche-ki.de. Fassung v1.0 vom 26.08.2026. Rechtsänderungen betreffen dieses Dokument laufend. Die jeweils aktuelle Fassung steht unter kirchliche-ki.de.