

**Rahmen-Dienstvereinbarung  
über die Einführung und Nutzung von IT-Programmen mit Künstlicher Intelligenz  
(„Rahmen-Dienstvereinbarung KI“)**

zwischen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB)  
und dem Gesamtausschuss Kirche der Mitarbeitervertretungen der ELKB

**Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern**, vertreten durch  
die Leiterin des Landeskirchenamtes, Frau Oberkirchrätin Marion Böttcher, und  
den CIO und Leiter der ELKB IT, Herrn Markus Bönisch,

und

**der Gesamtausschuss Kirche der Mitarbeitervertretungen in der ELKB**,  
vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Markus Noll,  
schließen gemäß §§ 4 Abs. 3 AGMVG, 54 Abs. 2 MVG-EKD i. V. m. §§ 36, 40 h, j und k  
MVG-EKD die folgende

**Rahmen-Dienstvereinbarung über die Einführung und Nutzung von  
IT-Programmen mit Künstlicher Intelligenz („Rahmen-Dienstvereinbarung KI“)**

## **Präambel**

Der Einsatz von IT-Programmen mit Künstlicher Intelligenz (KI) wird die Arbeitsinhalte, -abläufe und -organisation bei der ELKB künftig nachhaltig verändern<sup>1</sup>. KI eröffnet Chancen für die ELKB als Organisation und die Mitarbeitenden, birgt jedoch auch Risiken. Die Parteien sind sich dabei darüber einig, dass der Einsatz von KI verantwortungs- und vertrauensvoll zu gestalten ist. Der Einsatz von KI muss stets die Würde des Menschen respektieren. Ethische Prinzipien, gesetzliche (insb. EU KI-VO (2024/1689), DSGVO und DSG-EKD) und tarifliche Vorgaben, Beschäftigungssicherheit und gute Arbeitsbedingungen sind bei Planung, Einführung und Einsatz von KI maßgeblich. Im Sinne des verantwortungsvollen Umgangs mit KI steht neben den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen insbesondere die angemessene Qualifizierung der Mitarbeitenden im Mittelpunkt, die sie in die Lage versetzt, mit kritischer Urteilsfähigkeit kompetent mit dem Arbeitsmittel KI umzugehen. Diese Rahmen-Dienstvereinbarung KI schafft Rahmenbedingungen, welche positive Effekte aus dem Einsatz von KI für die Mitarbeitenden und die ELKB fördern und mögliche negative Effekte verhindern sollen. Sie ergänzt die „Rahmen-

---

<sup>1</sup> S. KI-Strategie und KI-Leitlinien lt. LKR-Beschluss vom 18.03.2025.

Dienstvereinbarung IT über die Einführung und Nutzung von IT-Programmen“ (Az. 82/10 – 29).

## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt in persönlicher Hinsicht für alle Mitarbeitenden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihrer Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Dekanatsbezirke, Zweckverbände und sonstigen Körperschaften einschließlich der im Homeoffice bzw. an einem mobilen Arbeitsplatz Beschäftigten, mit Ausnahme der Dienststellenleitungen im Sinne des § 4 MVG-EKD.

(2) Die Dienstvereinbarung gilt in sachlicher Hinsicht für alle bei einer Körperschaft im Sinne von Absatz 1 eingesetzten und noch einzusetzenden IT-Programme mit KI.

(3) Einführung und Nutzung von IT-Programmen mit KI unterfallen sowohl den Regelungen der „Rahmen-Dienstvereinbarung IT über die Einführung und Nutzung von IT-Programmen“ als auch der hier vorliegenden Rahmen-Dienstvereinbarung KI, welche demnach ergänzend zu ersterer zu verstehen ist.

(4) IT-Programme mit KI, die weiterer Regelungen bedürfen, als die hier formulierten, werden in gesonderten Dienstvereinbarungen bzw. Beteiligungsverfahren konkreter geregelt. Die Beteiligungsrechte der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretungen nach MVG-EKD bleiben unberührt.

## **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) IT-Programm mit KI („KI-System“): Ein KI-System ist ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie operieren kann und nach dem Einsatz Anpassungsfähigkeit zeigen kann, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ergebnisse wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erzeugen kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können (s. Art. 3 Nr. 1 EU KI-VO).

(2) Im Übrigen gelten die Begriffsbestimmungen der „Rahmen-Dienstvereinbarung IT über die Einführung und Nutzung von IT-Programmen“ (Az. 82/10 – 29).

## **§ 3 Grundsätze**

(1) Der Einsatz von KI-Systemen erfolgt gesetzmäßig. Die Mitarbeitervertretung ist über die Risiko-Kategorisierungen der KI-Systeme gemäß EU KI-VO zu informieren.

(2) KI-Systeme sind fehlbar und keineswegs allwissend. So können sie Fehleinschätzungen der Mitarbeitenden fördern.

Die Mitarbeitenden tragen weiterhin die Verantwortung für ihre Entscheidung. Es gelten die allgemeinen vertraglichen und gesetzlichen Vorschriften. Der Dienstgeber muss im Rahmen der allg. Arbeitnehmerhaftung ein grob fahrlässiges bzw. vorsätzliches Handeln des Mitarbeitenden nachweisen. Offensichtlich fehlerhafte KI-Ergebnisse dürfen nicht verwendet werden.

(3) Entscheidungen, die durch KI unterstützt werden, dürfen nicht vollständig automatisiert sein. Eine menschliche Bewertung muss Grundlage des Entscheidungsprozesses bleiben. Voraussetzung für die Möglichkeit einer menschlichen Bewertung ist, dass die Mitarbeitenden

- a) ausreichend Zeitkapazitäten für den Bewertungsprozess erhalten,
- b) Möglichkeiten zur Rücksprache mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erhalten,
- c) die Möglichkeit haben, von den durch das KI-System generierten Entscheidungsvorlagen abzusehen,
- d) durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen in die Lage versetzt werden, eine solche Bewertung durchzuführen.

(4) Leistungsvergleiche zwischen Arbeitsergebnissen von Mitarbeitenden und automatisiert funktionierenden KI-Systemen sind unzulässig. Leistungsvergleiche zwischen Mitarbeitenden bzw. Abteilungen, die KI-Systeme nutzen, und Mitarbeitenden bzw. Abteilungen, die keine KI-Systeme nutzen, sind unzulässig.

(5) Der Einsatz von KI-Systemen unterliegt dem Prinzip der Nützlichkeit für die Mitarbeitenden im Sinne der Erreichung des jeweiligen Dienstauftrags bzw. der kirchlichen Zwecke. In diesem Sinne ist das KI-System für den Zweck eingerichtet, die Arbeit zu erleichtern. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Rückmeldungen über die Nützlichkeit des KI-Systems abzugeben. Die Mitarbeitervertretung kann ihrerseits Umfragen zur Nützlichkeit durchführen.

#### **§ 4 Technische Regelungen**

(1) Transparenz, Erklärbarkeit und Dokumentation: KI-Systeme sind transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Ihre Anwendung ist zu dokumentieren und den Mitarbeitenden sowie der Mitarbeitervertretung in allgemeinverständlicher Sprache zu erklären. Grundzüge der Funktionsweise eines KI-Systems sind Teil der Qualifizierungsmaßnahmen.

(2) Kennzeichnungspflicht: KI-Systeme müssen so eingestellt werden, dass Mitarbeitenden klar ist, dass sie mit KI-Systemen arbeiten. Insbesondere Dialoge mit KI-Systemen sind deutlich zu kennzeichnen. Wird ein Dialog mit einem KI-System in einen Dialog mit einem Mitarbeitenden überführt, ist darauf hinzuweisen.

(3) Datenschutz und Datensicherheit: KI-Systeme sind den datenschutzrechtlichen Regelungen, insbesondere der DSGVO bzw. dem DSGVO-EKD unterworfen. Personenbezogene Daten von Mitarbeitenden sind zu schützen. Sie dürfen nicht für das Training von Algorithmen von KI-Systemen genutzt werden.

(4) Der Arbeitgeber hat IT-Sicherheitskonzepte zu erstellen, deren Einhaltung durch regelmäßige Audits und Überprüfungen sicherzustellen ist.

(5) Sollte der begründete Verdacht bestehen, dass ein KI-System einen Fall von Diskriminierung im Sinne des AGG erzeugt hat, ist dem unverzüglich nachzugehen. Bestätigt sich der Verdacht, ist der systematische Fehler umgehend abzustellen. Kann der Fehler nicht umgehend behoben werden, ist das System abzustellen. Mögliche negative Folgen für Mitarbeitende sind rückgängig zu machen.

## **§ 5 KI-Kompetenz der Mitarbeitenden**

(1) Der Arbeitgeber bereitet die Mitarbeitenden rechtzeitig auf den Umgang mit KI-Systemen vor. Hierbei wird der jeweilige Erfahrungshintergrund, der Arbeitskontext und der Bildungshintergrund der Mitarbeitenden berücksichtigt (vgl. Art. 4 der EU KI-VO).

(2) Der Arbeitgeber schult die Mitarbeitenden in geeigneter Weise im Umgang mit KI-Systemen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Mitarbeitenden zu befähigen, durch ein KI-System erzeugte Ergebnisse selbst beurteilen zu können. Schulungen sind so zu gestalten, dass die Form und Methodik dem Inhalt und dem Adressatenkreis angemessen sind.

(3) Die Mitarbeitenden sind an geeigneter Stelle über die Fortbildungsmaßnahmen zu informieren.

(4) Die fachliche Qualifizierung der Mitarbeitenden ist in ihrem Aufgabengebiet zu gewährleisten, auch wenn KI-Systeme verwendet werden.

(5) Sollten einzelne Tätigkeiten einer Stelle vollständig von einem KI-System übernommen werden (vollständige Automatisierung), ist die Mitarbeitervertretung zu informieren. Der betroffene Mitarbeitende ist entsprechend § 5 Abs. 3 der Rahmen-Dienstvereinbarung IT weder herabzugruppieren noch besteht die Möglichkeit einer Freisetzung. Der Arbeitgeber hat mit den betroffenen Mitarbeitenden Wege zu besprechen, auf denen sich diese, auch unterstützt von Fortbildungsmaßnahmen, innerhalb der ELKB weiterentwickeln können.

## **§ 6 Evaluation der KI-Systeme**

(1) Nutzung und Einsatz von KI-Systemen sind in regelmäßigen Abständen oder auf Verlangen der Mitarbeitervertretung zu evaluieren. Der Arbeitgeber hat die von ihm zu

entwickelnden Evaluationsinstrumente mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Die Mitarbeitervertretung kann eigene Vorschläge zur Evaluation einbringen.

(2) Ergeben sich aus der Evaluation Defizite gegenüber den Grundsätzen der hier vorliegenden Rahmen-Dienstvereinbarung KI, hat der Arbeitgeber Maßnahmen durchzuführen, welche die Defizite beheben. Er hat darüber mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

### **§ 7 Sonstige Beteiligungs- und Fortbildungsrechte der Mitarbeitervertretung**

(1) Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung tauschen sich bei Bedarf zum Stand der Umsetzung von KI-Projekten und zur Fortentwicklung der KI-Strategie aus.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, an Audits und Überprüfungen teilzunehmen und im Einzelfall eine solche zu verlangen. Der Arbeitgeber legt der Mitarbeitervertretung auf Verlangen Ergebnisse der Audits und Überprüfungen vor.

### **§ 8 Vorgehen bei der Einführung oder Änderung von KI-Systemen**

(1) Die Parteien einigen sich auf einen KI-Fragebogen (Anlage 1), der vor der Einführung des KI-Systems der Mitarbeitervertretung vorzulegen ist.

(2) Sollten in einem IT-System wesentliche KI-Funktionalitäten eingeführt werden, ist die MAV darüber zu informieren. Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass das KI-System einer Beurteilung durch Fragebogen unterzogen wird.

(3) Der Mitarbeitervertretung steht zur Beurteilung des ausgefüllten KI-Fragebogen externer Sachverstand zu. Diesbezügliche Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen (§ 30 Abs. 2 MVG-EKD).

### **§ 9 Schlussbestimmungen**

(1) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien die gesetzlich zulässige Bestimmung vereinbaren, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

(2) Sollten sich die dieser Dienstvereinbarung zugrundeliegenden tatsächlichen oder rechtlichen Bedingungen grundlegend ändern, so werden die Parteien unverzüglich in Verhandlungen treten mit dem Ziel, die Dienstvereinbarung an die geänderten Bedingungen anzupassen.

(3) Sollte die Rahmen-Dienstvereinbarung IT ihre Gültigkeit verlieren, gelten die in dieser Rahmen-Dienstvereinbarung KI getroffenen Regelungen für KI-Systeme fort. Die Parteien

treten unverzüglich in Verhandlungen, um eine Rahmen-Dienstvereinbarung zu verhandeln, welche die Einführung und Nutzung von IT-Programmen regelt.

(4) Alle Anlagen sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

**§ 10 Laufzeit**

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung KI tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Anlage 1: KI-Fragebogen

München 19.1.26 München, 19.01.26 24.02.2026

Ort, Datum

Ort, Datum

Ort, Datum

Marion Böttcher

Markus Bönisch

Markus Noll