

Mitarbeitervertretung und Microsoft 365: MVG-EKD, MAVO, Dienstvereinbarung und Mitbestimmung bei Teams, Copilot und Protokollierung

Es gibt in kirchlichen Microsoft-365-Projekten einen Moment, den man schon am Tonfall erkennt. Das Projekt läuft seit Monaten, die Migration ist geplant, das Systemhaus hat Termine geblockt, und irgendwer fragt beiläufig in die Runde: „Müssen wir eigentlich noch was mit der MAV machen?“ Danach wird es kurz still. Und dann fällt der Satz, der jedes Mal fällt: „Ach, das machen wir am Ende, wenn alles steht.“

Das ist ungefähr so klug, wie den Statiker erst zu fragen, wenn der Rohbau steht. Technisch möglich. Wirtschaftlich schmerzhaft. Und in kirchlichen Einrichtungen zusätzlich rechtlich riskant, weil die Mitarbeitervertretung eben nicht ein nettes Gremium ist, das man höflich informiert, sondern ein Beteiligungsorgan mit echten Rechten. Rechten, die genau dann greifen, wenn Technik eingeführt wird, die Verhalten oder Leistung erfassen könnte. Microsoft 365 kann das. Nicht aus böser Absicht, sondern weil moderne Zusammenarbeitsplattformen zwangsläufig Protokolle, Berichte und Kennzahlen produzieren.

Dieser Beitrag erklärt dir, was in Microsoft 365 tatsächlich mitbestimmungspflichtig ist, wie MVG-EKD und MAVO das jeweils regeln, wie eine belastbare Dienstvereinbarung aufgebaut wird – inklusive Muster-Gliederung – und wie du den Beteiligungsprozess so organisierst, dass er das Projekt beschleunigt statt bremst. Am Ende weißt du auch, warum ein Copilot-Rollout ein halbes Jahr stillstehen kann, obwohl technisch alles fertig war.

Die MAV ist nicht der Betriebsrat – und das ist mehr als eine Vokabelfrage

Fangen wir mit dem an, was in den meisten Projektunterlagen falsch steht. In kirchlichen Einrichtungen gibt es weder Betriebsrat noch Personalrat. Es gibt die Mitarbeitervertretung. Das ist kein Synonym, kein Regionalismus und keine Marotte, sondern die Folge einer eigenen Rechtsordnung: Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände regeln ihr Arbeitsrecht selbst, im sogenannten Dritten Weg, mit eigenen Kommissionen, eigenen Vertretungsordnungen und eigener Gerichtsbarkeit.

Praktisch heißt das: Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze gelten bei euch nicht. Wer im Projekt mit einer Mustervorlage „Betriebsvereinbarung Microsoft 365“ aus dem Internet ankommt, hat einen brauchbaren Ideengeber und ein juristisch wertloses Dokument in der Hand. Die Systematik ist ähnlich, die Begriffe sind es nicht, und die Konfliktwege sind völlig andere.

Evangelisch: MVG-EKD, in landeskirchlicher Fassung

Auf evangelischer Seite ist das MVG-EKD die Grundlage. Die EKD setzt es als Kirchengesetz, die Landeskirchen übernehmen es – teils unverändert, teils mit eigenen Ergänzungen und abweichender Nummerierung. Es gilt für die verfasste Kirche ebenso wie für die Einrichtungen der Diakonie, also für das Landeskirchenamt genauso wie für das diakonische Pflegeheim. Der Katalog der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten steht in § 40 MVG-EKD, und dort findet sich die für uns entscheidende Regelung: Die Einführung und Anwendung von

Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung zu überwachen, unterliegt der Mitbestimmung.

Merke dir das Wort „geeignet“. Es wird gleich noch wichtig. Und merk dir, dass die Buchstaben- und Nummernzählung innerhalb des Paragraphen je nach Fassung abweicht – zitiere im eigenen Haus immer aus eurer landeskirchlichen Ausgabe, nicht aus einem Fremdtext.

Katholisch: MAVO, vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt

Auf katholischer Seite verabschiedet die Deutsche Bischofskonferenz eine Rahmenordnung, die sogenannte Rahmen-MAVO. Rechtsverbindlich wird sie erst, wenn der Diözesanbischof sie für sein Bistum in Kraft setzt – regelmäßig mit Anpassungen. Genau deshalb ist der Satz „in der MAVO steht aber ...“ ohne Angabe des Bistums wenig wert. Die zuständige Vorschrift für unser Thema ist § 36 Absatz 1 Nummer 9 MAVO: Die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten oder Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

„Bestimmt“ klingt enger als „geeignet“ – ist es in der Praxis aber nicht. Die kirchliche Rechtsprechung folgt hier der Linie der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit: Es genügt, dass die Einrichtung objektiv geeignet ist, Verhaltens- oder Leistungsdaten zu erheben und aufzuzeichnen. Auf die Absicht des Dienstgebers kommt es nicht an. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat das in einem Urteil vom 15. Mai 2020 (Aktenzeichen M 20/2019) noch einmal deutlich ausgeweitet: Mitbestimmungspflichtig ist auch, wenn der Dienstgeber seine Beschäftigten anweist, sich der technischen Einrichtung eines Dritten zu unterwerfen – im entschiedenen Fall einer Online-Schulung zum Datenschutz. Ob der Dienstgeber selbst auf die erfassten Daten zugreifen kann, spielte dabei keine Rolle.

Lies diesen letzten Satz gern zweimal. Er bedeutet, dass auch eine Cloud-Plattform, deren Auswertungen ihr nie anfassen würdet, unter die Mitbestimmung fällt. Das räumt mit dem beliebtesten Projektargument auf: „Wir werten das doch gar nicht aus.“

Zwei Rechtskreise, ein Prinzip

Evangelisch und katholisch regeln die Beteiligung getrennt - und kommen beim gleichen Ergebnis an

Evangelische Seite Landeskirche, Kirchenkreis, Diakonie	Katholische Seite Bistum, Dekanat, Caritas
Rechtsgrundlage MVG-EKD, von der Landeskirche übernommen oder angepasst	Rechtsgrundlage MAVO als Rahmenordnung der Bischofskonferenz, vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt
Gremium Mitarbeitervertretung (MAV) - kein Betriebsrat, kein Personalrat	Gremium Mitarbeitervertretung (MAV) - kein Betriebsrat, kein Personalrat
Überwachungstaugliche Technik Mitbestimmung nach der Vorschrift zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	Überwachungstaugliche Technik Zustimmung bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen
Kollektives Instrument Dienstvereinbarung: schriftlich, unterzeichnet, bekannt gemacht, unmittelbar geltend	Kollektives Instrument Dienstvereinbarung: schriftlich, unterzeichnet, bekannt gemacht, unmittelbar geltend
Wenn man sich nicht einigt Erörterung, dann kirchliches Gericht der Landeskirche oder der EKD	Wenn man sich nicht einigt Erörterung, dann Einigungsstelle, sonst kirchliches Arbeitsgericht der Diözese
Datenschutzaufsicht daneben Beauftragter für den Datenschutz der EKD (BfD EKD)	Datenschutzaufsicht daneben Diözesandatenschutzbeauftragte, vielfach über ein Datenschutzzentrum
Gemeinsamer Nenner Technik, die Verhalten oder Leistung erfassen kann, wird nicht ohne die MAV eingeführt. Punkt.	

Skizze 1: Zwei Rechtskreise, eine gemeinsame Logik – MVG-EKD und MAVO im Vergleich.

Wer wofür zuständig ist

Die folgende Übersicht hilft, wenn im Projekt Menschen aus mehreren Welten sitzen – etwa ein Systemhaus, das sonst für Kommunen arbeitet, und eine Verwaltungsleitung, die aus der freien Wirtschaft kommt.

Merkmal	Betriebsrat	Personalrat	MAV (evangelisch)	MAV (katholisch)
Rechtsgrundlage	BetrVG	Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder	MVG-EKD in landeskirchlicher Fassung	MAVO, vom Bistum in Kraft gesetzt
Typischer Träger	Unternehmen der Privatwirtschaft	Kommune, Land, Bund	Landeskirche, Kirchenkreis, Kirchengemeinde, Diakonie	Bistum, Dekanat, Pfarrei, Caritas
Überwachungstaugliche Technik	mitbestimmungspflichtig	mitbestimmungspflichtig	mitbestimmungspflichtig (§ 40 MVG-EKD)	zustimmungspflichtig (§ 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO)
Kollektivinstrument	Betriebsvereinbarung	Dienstvereinbarung	Dienstvereinbarung (§ 36 MVG-EKD)	Dienstvereinbarung (§ 38 MAVO)
Konfliktweg	Einigungsstelle, Arbeitsgericht	Einigungsstelle, Verwaltungsgericht	Erörterung, dann kirchliches Gericht	Erörterung, dann Einigungsstelle bzw. kirchliches Arbeitsgericht
Datenschutzaufsicht	Landesdatenschutzbehörde	Landesdatenschutzbehörde	BfD EKD	Diözesandatenschutzbeauftragte, oft über ein Datenschutzzentrum

Faktenkasten: Dienstgemeinschaft und Dritter Weg

Das kirchliche Arbeitsrecht geht vom Leitbild der Dienstgemeinschaft aus: Dienstgeber und Beschäftigte erfüllen gemeinsam den Auftrag der Einrichtung und wirken an deren Gestaltung mit. Daraus folgt die Konstruktion des Dritten Weges – Arbeitsbedingungen werden nicht erstreikt, sondern in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelt, etwa nach den AVR.

Für dein Projekt hat das eine sehr praktische Konsequenz: Der Konfliktmodus ist ein anderer. Es gibt keinen Arbeitskampf, aber es gibt Fristen, Gerichte und ein Gremium, das eine Zustimmung schlicht verweigern kann. Und es gibt eine Erwartungshaltung an Zusammenarbeit, die man schlecht ignoriert und danach noch glaubwürdig über Dienstgemeinschaft predigt.

Die EKD hat den Langtitel des MVG-EKD inzwischen geändert; Abkürzung und Systematik sind geblieben. Prüf im Zweifel, welche Fassung eure Landeskirche gerade führt.

Wenn du die Gesamteinordnung suchst – warum kirchliche Microsoft-365-Projekte zu rund vier Fünfteln ganz normale Projekte sind und wo das restliche Fünftel wirklich weh tut –, findest du sie im Überblicksbeitrag [Microsoft 365 in Kirche, Diakonie und Caritas](#). Dieser Beitrag hier kümmert sich um ein Stück aus diesem Fünftel.

Was in Microsoft 365 mitbestimmungspflichtig ist

Die unangenehme Wahrheit zuerst: Es ist mehr, als dir lieb ist, und weniger, als die aufgeregtere Fraktion behauptet. Microsoft 365 ist kein Überwachungssystem. Es ist eine Plattform, die aus betrieblichen Gründen sehr viel protokolliert – Sicherheit, Fehlersuche, Abrechnung, Nachweispflichten. Dass daraus im Prinzip auch ein Leistungsbild einzelner Personen entstehen könnte, ist ein Nebeneffekt. Rechtlich ist genau dieser Nebeneffekt der Auslöser.

Der Prüfmaßstab: Nicht was du tust, sondern was das System könnte

Beide Ordnungen setzen an der Eignung an, nicht an der Absicht. Die richtige Prüffrage lautet also nicht „Wollen wir jemanden kontrollieren?“, sondern: Erfasst und speichert diese Funktion Daten, die sich einer bestimmten Person zuordnen lassen und die etwas über deren Verhalten oder Leistung aussagen? Wenn ja, ist sie regelungsbedürftig. Das ist keine Schikane, sondern eine Schutzregel – und sie ist, ehrlich gesagt, deutlich einfacher zu handhaben als endlose Debatten über Absichten.

Der zweite Maßstab ist die Zuordenbarkeit. Eine Kennzahl über 400 Personen im Kirchenkreis ist kein Leistungsbild. Dieselbe Kennzahl über ein dreiköpfiges Pfarrbüro ist eines, auch wenn keine Namen daneben stehen. Genau deshalb sind Mindestgruppengrößen kein Feigenblatt, sondern das zentrale technische Instrument jeder guten Dienstvereinbarung.

Wo Microsoft 365 Spuren hinterlässt

Neun Orte, an denen Verhalten und Leistung sichtbar werden könnten - mit Verfügbarkeitsdauer

Teams-Präsenz Anwesend, abwesend, beschäftigt - live für alle Kollegen sichtbar verfügbar: kein Verlauf im Produkt	Nutzungsberichte Aktivität je Person in Teams, Exchange, SharePoint, OneDrive verfügbar: 7 / 30 / 90 / 180 Tage	Anwesenheitsbericht Wer war wann in welcher Besprechung, Ein- und Austrittszeit verfügbar: Besprechungsrichtlinie schaltet ihn ab
Telefonie-Berichte Anrufrdetails je Person: Nummer, Dauer, Richtung, Kosten verfügbar: Deutschland: 180 Tage Calling Plans, 150 Tage Direct Routing	Anrufqualität (CQD) Qualitätsdaten je Anruf, Gerät, Netzwerk, Standort verfügbar: 12 Monate, personenbezogene Felder 28 Tage	Anrufanalyse je Person Alle Anrufe und Besprechungen einer Person verfügbar: 30 Tage
Einheitliches Auditprotokoll Tausende Aktionen: Datei geöffnet, Postfach gelesen, Rolle vergeben verfügbar: 180 Tage Standard, bis 1 Jahr bzw. 10 Jahre mit Zusatz	Copilot-Interaktionen Eingaben und Antworten als Nachrichten im Postfach der Person verfügbar: folgt Aufbewahrungsrichtlinie, per eDiscovery auffindbar	Viva Insights, Copilot-Dashboard Zusammenarbeitsmuster, Copilot-Nutzung, Gruppenvergleiche verfügbar: Mindestgruppengröße, mindestens fünf Personen

Rot heißt nicht verboten, sondern regelungsbedürftig
Die Frage ist nie, ob du auswerten willst. Die Frage ist, ob die Technik es könnte.
Genau das ist der Maßstab, den MVG-EKD und MAVO anlegen.

Skizze 2: Datenspuren in Microsoft 365 – was entsteht wo und wie lange ist es verfügbar.

Die Kandidatenliste, geordnet nach Aufregungspotenzial

Die folgende Tabelle ist der Kern der gemeinsamen Systemanalyse. Nimm sie mit in die erste Sitzung mit der MAV, geh sie Zeile für Zeile durch und trag in der letzten Spalte ein, was bei euch gilt. Das ist eine gute Stunde Arbeit – und es ist die Stunde, die dir später drei Monate spart.

Funktion	Was dabei entsteht	Wie lange verfügbar	Einschätzung
Teams-Präsenz	Anwesend, abwesend, beschäftigt, zuletzt aktiv – für alle Kollegen sichtbar	Live-Anzeige, kein Verlauf im Produkt	Hoch sensibel, weil die Anzeige leicht als Anwesenheitskontrolle gelesen wird
Nutzungsberichte im Admin Center	Aktivität je Person in Teams, Exchange, SharePoint, OneDrive	Trends über 7, 30, 90 oder 180 Tage; Tagesdetails bis 28 Tage	Klar regelungsbedürftig; Namen sind standardmäßig verschleiert
Anwesenheitsbericht in Besprechungen	Teilnehmerliste mit Beitritts- und Austrittszeit, auch für Webinare	durch den Organisator abrufbar	Per Besprechungsrichtlinie zentral abschaltbar – dankbarster Hebel überhaupt
Teams-Telefonie-Berichte	Anrufrdetails je Person: Rufnummer, Richtung, Dauer, Kosten, Anruftyp	Deutschland: 180 Tage bei Calling Plans, 150 Tage bei Direct Routing	Der klassische Streitpunkt, besonders in Beratungsstellen und Pfarrbüros
Anrufqualitätsdateien	Verbindungsqualität je Anruf, Gerät, Netzwerk, Standort	12 Monate; personenbezogene Felder werden nach 28 Tagen entfernt	Betriebsnotwendig, aber mit Personenbezug – Rollen sauber trennen

Anrufanalyse je Person	Alle Anrufe und Besprechungen einer einzelnen Person	30 Tage	Zugriff eng begrenzen, Nutzung nur anlassbezogen
Einheitliches Auditprotokoll	Wer hat wann welche Datei geöffnet, geteilt, gelöscht, welche Rolle vergeben	180 Tage im Standard, bis zu 1 Jahr bzw. 10 Jahre mit Zusatzlizenz	Sicherheitsnotwendig und zugleich der schärfste Datensatz im Haus
Viva Insights	Zusammenarbeitsmuster, Besprechungszeiten, Gruppenvergleiche	abhängig von Konfiguration und Lizenz	Nur mit Mindestgruppengröße, Schlüsselwortunterdrückung und klarer Zweckbindung
Copilot-Dashboard	Nutzung und Wirkung von Copilot nach Gruppe, Funktion, Lizenztyp	rollierende Auswertung über mehrere Monate	Gruppenvergleiche wirken schnell wie Ranglisten – Ausschlusslisten nutzen
Copilot-Interaktionen	Eingaben und Antworten, gespeichert als Nachrichten im Postfach der Person	nach Aufbewahrungsrichtlinie; über eDiscovery auffindbar	Der brisanteste Punkt: Gedankenprotokolle sind inhaltlich durchsuchbar
Insider Risk, Kommunikationsprüfung	Regelbasierte Auffälligkeiten im Verhalten einzelner Personen	je nach Richtlinie	Ohne gesonderte Vereinbarung schlicht nicht einschalten

Präsenz, Anwesenheit und der Reflex, daraus Arbeitszeit zu lesen

Der Präsenzpunkt in Teams ist technisch eine Kleinigkeit und sozial ein Minenfeld. Er wird automatisch aus Aktivität und Kalender gesetzt, er hat keinen im Produkt abrufbaren Verlauf – und trotzdem ist er der Auslöser für die meisten Beschwerden, die bei Mitarbeitervertretungen landen. Der Grund ist nicht die Technik, sondern die Führung: Sobald eine Leitung anfängt, morgens die grünen Punkte zu zählen, ist aus einem Erreichbarkeitssignal eine Anwesenheitskontrolle geworden.

Deshalb gehört in jede Dienstvereinbarung ein Satz, der teurer wirkt, als er ist: Der Präsenzstatus ist kein Nachweis von Arbeitszeit und darf nicht als solcher verwendet werden. Damit ist die Technik nicht verändert, aber die Verwendung ist geregelt – und genau darum geht es. Ergänze das um eine Regelung zu Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeit, und du hast zwei Dauerthemen in einem Absatz erledigt.

Der Anwesenheitsbericht für Besprechungen ist der pragmatischere Fall, weil er sich zentral abschalten lässt. In vielen Häusern ist das die richtige Voreinstellung, mit einer Ausnahmeregelung für Fortbildungen, bei denen eine Teilnahmebescheinigung nötig ist. Wer Gremienarbeit digital abbildet – Presbyterium, Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat, Synode –, braucht ohnehin eine saubere Protokollführung statt automatischer Listen.

Telefonie: die Berichte, die niemand bestellt hat

Wenn du Teams-Telefonie einführst, bekommst du Verbindungsdatensätze frei Haus. Im Teams Admin Center stehen Anrufrdetails je Person – Anzeigenname, Anmeldename, Rufnummer, Richtung, Dauer, Kosten – und sie lassen sich nach Benutzernamen filtern und nach Excel exportieren. Die Aufbewahrung ist nicht frei wählbar, sondern regulatorisch gesetzt: für Deutschland 180 Tage bei Microsoft-Anrufplänen und 150 Tage bei Direct Routing. Externe Rufnummern werden dabei in Deutschland um die letzten drei Stellen gekürzt.

In einer Beratungsstelle ist das kein Randthema. Wer dort anruft, ist oft in einer schwierigen Lage, und schon die Existenz eines Verbindungsnachweises ist erklärungsbedürftig – gegenüber den Ratsuchenden wie gegenüber den Beschäftigten. Und bei Anrufwarteschlangen kommt ein zweites Thema dazu: Kennzahlen über durchschnittliche Gesprächsdauer und Annahmequote sind

hervorragende Steuerungsdaten und ebenso hervorragende Leistungsvergleiche, je nachdem, wer sie liest.

Warnung: Das Opt-out reicht nicht so weit, wie alle denken

Viva Insights bietet ein Ausstiegsrecht für persönliche Erkenntnisse. Beschäftigte können festlegen, dass ihre Verhaltenskennzahlen nicht in zeilenbezogene Auswertungen einfließen. Das klingt nach einer sauberen Lösung – bis man das Kleingedruckte liest.

Das Ausstiegsrecht gilt nicht für aggregierte Organisationsauswertungen, nicht für ereignisbasierte Abfragen wie Besprechungsabfragen und ausdrücklich nicht für Copilot-Nutzungsdaten. Die bleiben auf Zeilenebene verfügbar.

Wenn deine Dienstvereinbarung also mit dem Satz „jede Person kann sich abmelden“ beruhigen will, beruhigt sie falsch. Regle stattdessen, welche Auswertungen überhaupt gefahren werden dürfen – das wirkt, das Ausstiegsrecht ist nur die Zugabe.

Copilot: wo aus Protokolldaten plötzlich Inhalte werden

Bei allen bisherigen Punkten ging es um Metadaten: wer, wann, wie lange, wie oft. Bei Copilot ändert sich die Qualität der Frage. Eingaben und Antworten werden als Nachrichten im Postfach der jeweiligen Person gespeichert. Das Auditprotokoll hält fest, dass eine Interaktion stattgefunden hat. Der Inhalt selbst ist über eDiscovery auffindbar – Suchvorgänge auf Postfächer liefern die Eingaben und die Antworten im Klartext.

Das ist kein Skandal, sondern die Konsequenz daraus, dass Copilot-Inhalte den gleichen Aufbewahrungs- und Nachweispflichten unterliegen wie andere Kommunikation. Für die Mitarbeitervertretung ist es trotzdem eine neue Kategorie. Eine Person, die Copilot fragt, wie man ein schwieriges Gespräch mit der Leitung vorbereitet, hat etwas über sich preisgegeben, das in keinem Anrufbericht steht. Dazu kommt die Auswertungsseite: Die Datensicherheitswerkzeuge für KI zeigen Verantwortlichen mit entsprechenden Rechten an, wann in Eingaben und Antworten sensible Informationen aufgetaucht sind.

Wer Copilot einführt, regelt deshalb zwei Dinge zugleich: die Nutzung und die Auswertung der Nutzung. Die fachliche Vorbereitung – Oversharing aufräumen, Berechtigungen prüfen, Szenarien abgrenzen – ist im Beitrag [Copilot in Kirche und Diakonie: Nutzen, Grenzen, Oversharing und die Copilot-Überprüfung vor dem Rollout](#) beschrieben. Was nie in Copilot geraten darf, steht in [Seelsorgegeheimnis und Beichtgeheimnis in Microsoft 365: Was nie in Teams, OneNote oder Copilot landen darf](#).

Faktenkasten: Voreinstellungen, die für dich arbeiten

Microsoft hat einige Schutzmechanismen bereits scharf gestellt. Seit dem 1. September 2021 verschleiern die Nutzungsberichte im Microsoft 365 Admin Center standardmäßig Benutzer-, Gruppen- und Websitenamen. Das Aufheben dieser Verschleierung ist selbst ein protokollierter Vorgang – und ein hervorragender Anknüpfungspunkt für eine Regelung.

In den Erkenntnissen von Viva Insights gilt eine Mindestgruppengröße, die mindestens fünf Personen betragen muss; kleinere Gruppen werden schlicht nicht ausgewiesen. Im Copilot-Dashboard gilt dieselbe Schwelle, dort sind zusätzlich Ausschlusslisten möglich, mit denen sich ganze Personengruppen aus den Auswertungen heraushalten lassen.

Insider Risk arbeitet standardmäßig pseudonymisiert: Statt Namen erscheinen zufällige Kennungen. Wer das abschaltet, trifft eine bewusste Entscheidung – und sollte sie in der Dienstvereinbarung wiederfinden.

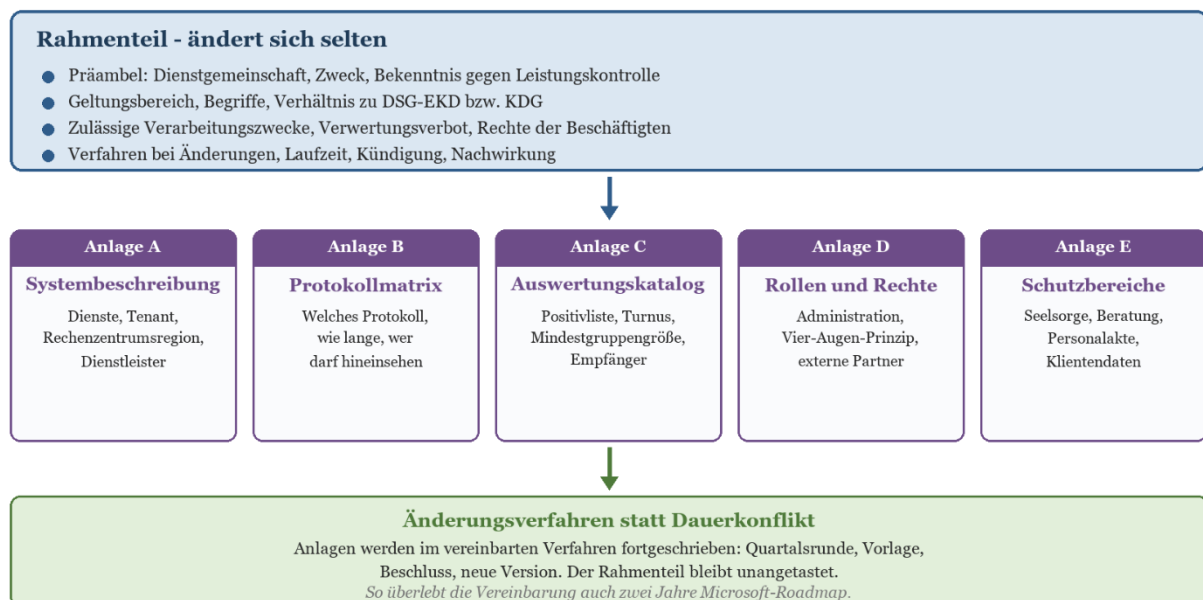
Die Dienstvereinbarung Microsoft 365: Muster-Gliederung

Die Dienstvereinbarung ist in beiden Ordnungen das Instrument der Wahl. Sie wird zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung geschlossen, ist schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Sie gilt unmittelbar, also ohne Umweg über einzelne Arbeitsverträge. Kündbar ist sie mit einer Frist von drei Monaten. Was sie nicht darf: Regelungen aushebeln, die in Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bereits getroffen sind.

Der häufigste Konstruktionsfehler ist Perfektionismus. Wer versucht, jede Funktion von Microsoft 365 abschließend im Vertragstext zu beschreiben, hat ein Dokument geschaffen, das beim nächsten Funktionsupdate falsch ist. Die tragfähige Bauweise ist zweistufig: ein schlanker, stabiler Rahmenteil und dazu Anlagen, die in einem vereinbarten Verfahren fortgeschrieben werden.

Aufbau einer Dienstvereinbarung Microsoft 365

Schlanker Rahmen, lebende Anlagen - damit nicht jedes Update das Gremium blockiert



Skizze 3: Rahmenteil plus lebende Anlagen – so überlebt die Vereinbarung die Roadmap.

Regelungsgegenstände im Überblick

Die folgende Muster-Gliederung ist das Gerüst. Sie ersetzt keine juristische Prüfung durch eure eigenen Fachleute, aber sie sorgt dafür, dass in der ersten Sitzung niemand mit einem leeren Blatt Papier dasitzt. Die dritte Spalte ist die, die im Projekt meistens fehlt: Zu jedem Regelungsgegenstand gehört eine technische Umsetzung, sonst ist die Vereinbarung eine Absichtserklärung.

Regelungsgegenstand	Typische Regelung	Technische Umsetzung
Präambel und Zweck	Bekenntnis zur Dienstgemeinschaft, Zielbild der Zusammenarbeit, ausdrückliche Feststellung, dass die Plattform nicht der Leistungs- und	keine – aber sie bindet die Auslegung aller folgenden Punkte

	Verhaltenskontrolle dient	
Geltungsbereich	Persönlich: alle Beschäftigten der Einrichtung; gesondert geregelt: Ehrenamt, Praktikum, Fremdpersonal. Sachlich: Aufzählung der Dienste	Zuordnung über Lizenz- und Sicherheitsgruppen in Entra ID, dokumentiert
Systembeschreibung	Anlage mit Diensten, Mandantenstruktur, Datenstandorten, eingesetzten Dienstleistern und deren Rolle	Auszug aus dem Betriebshandbuch, versioniert und datiert
Zulässige Zwecke	Abschließende Aufzählung: Betrieb, Sicherheit, Störungsbeseitigung, Abrechnung, Erfüllung gesetzlicher und kirchenrechtlicher Pflichten	Rollen- und Berechtigungskonzept, das nur diese Zwecke bedient
Verbot der Leistungs- und Verhaltenskontrolle	Keine individualbezogene Auswertung zur Bewertung; Verwertungsverbot für unzulässig gewonnene Erkenntnisse, auch in Personalgesprächen	Verschleierung der Namen in den Nutzungsberichten aktiv lassen
Protokolldaten	Katalog: welches Protokoll, welcher Zweck, welche Dauer, wer darf hineinsehen	Aufbewahrungsrichtlinien für das Auditprotokoll, Anbindung an das Sicherheitssystem
Regelauswertungen	Positivliste erlaubter Standardberichte mit Turnus, Aggregationsstufe und Empfänger	Mindestgruppengröße, Ausschlusslisten, feste Berichtsvorlagen
Anlassbezogene Einzelauswertung	Nur bei konkretem Verdacht oder Störung, Vier-Augen-Prinzip, Beteiligung der MAV, Dokumentation und Unterrichtung der betroffenen Person	Privilegierter Zugriff auf Zeit, Protokollierung des Protokollzugriffs
Präsenz und Erreichbarkeit	Präsenzstatus ist kein Arbeitszeitnachweis; keine Auswertung; Regeln zu Erreichbarkeit und Reaktionszeiten außerhalb der Dienstzeit	Benachrichtigungsruhezeiten, Statuskonventionen, Schulungsinhalt
Besprechungen	Aufzeichnung und Transkription nur mit Ankündigung und Zweckbindung; Anwesenheitsbericht grundsätzlich aus; Löschfristen	Teams-Besprechungsrichtlinien, Aufbewahrungsrichtlinien für Aufzeichnungen
Telefonie	Keine Einzelverbindungsauswertung zur Bewertung; Warteschlangenkennzahlen nur aggregiert; gesonderte Regeln für Seelsorge- und Beratungsnummern	Rollentrennung im Teams Admin Center, Rufnummernkürzung, enge Berichtsrechte
Copilot	Zugelassene Einsatzszenarien, ausgeschlossene Bereiche, keine Nutzungsranglisten, Umgang mit gespeicherten Eingaben und Antworten	Ausschlusslisten im Copilot-Dashboard, Aufbewahrungsrichtlinien, Datensicherheitswerkzeuge für KI
Automatisierte Bewertung	Ausdrückliches Verbot, Beschäftigte durch KI zu bewerten, einzustufen oder auszuwählen	organisatorisch, plus Leitlinie für Eingaben und verpflichtende Schulung
Sicherheits- und Prüfwerkzeuge	Insider Risk und Kommunikationsprüfung nur nach gesonderter Vereinbarung; Pseudonymisierung bleibt aktiv	Pseudonymisierung eingeschaltet lassen, getrenntes Rollenkonzept
Besondere Schutzbereiche	Seelsorge, Beichte, Beratung, Personalakte und Klientendaten werden aus Auswertungen und KI-Verarbeitung herausgenommen	eigene Gruppen und Ablagen, Vertraulichkeitsbezeichnungen, Copilot-Ausschluss
Rollen und Administration	Wer darf was, wie werden externe Partner eingebunden, Vier-Augen-Prinzip bei kritischen Rechten	privilegierte Rollen auf Zeit, dokumentierte Rollenmatrix, Auftragsverarbeitung
Information und Qualifizierung	Verständliche Handreichung für alle Beschäftigten, verpflichtende Einführung, Ansprechstellen	Schulungsplan mit Terminen und Zielgruppen
Beteiligung bei Änderungen	Verfahren für neue Dienste und Funktionen, feste Taktung, Vorlaufzeiten	Auswertung des Nachrichtencenters, Quartalsrunde mit der MAV
Rechte der Beschäftigten	Auskunft, Beschwerde, Hinzuziehung der MAV und der örtlich Beauftragten für den Datenschutz	dokumentierter Prozess mit Fristen und Zuständigkeiten
Laufzeit und Erprobung	Befristete Erprobungsphase mit Auswertung, danach unbefristet; Kündigungsfrist drei Monate;	Termin für die Auswertung steht im Kalender, nicht im Konjunktiv

	Nachwirkung geregelt	
--	----------------------	--

Der Auswertungskatalog ist das Herzstück

Wenn du aus dieser Tabelle nur eine Zeile mitnimmst, dann die Positivliste. Nichts entspannt eine Mitarbeitervertretung so zuverlässig wie ein Dokument, das abschließend aufzählt, welche Auswertungen es gibt, wer sie bekommt und wie grob sie sind. Alles, was nicht auf der Liste steht, gibt es nicht – und wenn es gebraucht wird, gibt es dafür das Änderungsverfahren.

Auswertung	Zweck	Granularität und Schutz	Empfänger
Lizenz- und Aktivierungsstand	Kostensteuerung, Beschaffung	Zahlen je Organisationseinheit, keine Personen	Verwaltungsleitung, IT
Adoptionsbericht Teams und SharePoint	Steuerung der Einführung, Schulungsbedarf	aggregiert, Mindestgruppengröße, Namen verschleiert	Projektleitung, MAV
Copilot-Adoption	Bewertung des Nutzens, Lizenzentscheidung	Gruppenebene, Ausschlusslisten aktiv, keine Rangfolgen	Projektleitung, MAV
Sicherheitsvorfälle	Abwehr und Aufklärung von Angriffen	personenbezogen nur im Vorfall, Vier-Augen-Prinzip	IT-Sicherheit, örtlich Beauftragte
Erreichbarkeit von Warteschlangen	Dienstplanung in Beratung und Pfarrbüro	je Warteschlange, nicht je Person	Einrichtungsleitung, MAV
Speicher- und Kapazitätsbericht	Betrieb und Beschaffung	je Ablage, nicht je Person	IT
Anlassbezogene Einzelauswertung	konkreter Verdacht oder Störung	personenbezogen, dokumentiert, befristet	nur nach vereinbartem Verfahren

Was nicht in die Dienstvereinbarung gehört

Zwei Themen werden regelmäßig hineingeschrieben und gehören woanders hin. Erstens die Datenschutzdokumentation: Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten, Folgenabschätzung, Auftragsverarbeitungsverträge. Das sind Pflichten nach DSGVO-EKD beziehungsweise KDG und gehören in die Hand der örtlich Beauftragten für den Datenschutz. Die Dienstvereinbarung verweist darauf, dupliziert sie aber nicht – sonst pflegst du alles doppelt und widersprichst dir irgendwann selbst.

Zweitens die reine Betriebsdokumentation. Namenskonventionen, Ablagestrukturen, Gerätestandards: Das ist Handbuchstoff. Je mehr davon in der Vereinbarung landet, desto häufiger musst du ein Gremium befassen, um eine Belanglosigkeit zu ändern. Und desto genervter ist dieses Gremium, wenn es einmal um etwas Wichtiges geht.

Die datenschutzrechtliche Seite ist in eigenen Beiträgen aufgearbeitet: [DSG-EKD verständlich: Was das evangelische Datenschutzgesetz für Microsoft 365 konkret bedeutet](#) und [KDG verständlich: Microsoft 365 unter dem Kirchlichen Datenschutzgesetz der katholischen Kirche](#). Für das Vorgehen bei der Folgenabschätzung gibt es [Datenschutz-Folgenabschätzung für Microsoft 365 nach DSGVO-EKD und KDG: Vorgehen, Muster und typische Befunde](#).

Seelsorge und Klientendaten brauchen einen eigenen Block

In Diakonie und Caritas kommt eine Besonderheit dazu, die weder Kommune noch Mittelstand in dieser Schärfe kennen. Neben den Beschäftigtendaten stehen Daten von Menschen in Ausnahmesituationen: Klientinnen und Klienten der Suchtberatung, Bewohner im Pflegeheim,

Familien in der Jugendhilfe, Ratsuchende in der Schwangerschaftskonfliktberatung. Und darüber liegt der Sonderfall Seelsorge, deren Vertraulichkeit nicht verhandelbar ist.

Das berührt die Mitbestimmung an einem Punkt, der leicht übersehen wird: Wer ein Protokoll auswertet, sieht nicht nur, was eine Beschäftigte getan hat, sondern oft auch, mit welcher Akte sie es getan hat. Eine Auswertung über Dateizugriffe in einer Beratungsablage erzeugt also zwei Betroffenenengruppen auf einmal. Deshalb gehört in die Vereinbarung ein Abschnitt, der bestimmte Bereiche vollständig aus der Regelauswertung und aus KI-Verarbeitung herausnimmt – technisch abgesichert, nicht nur zugesagt.

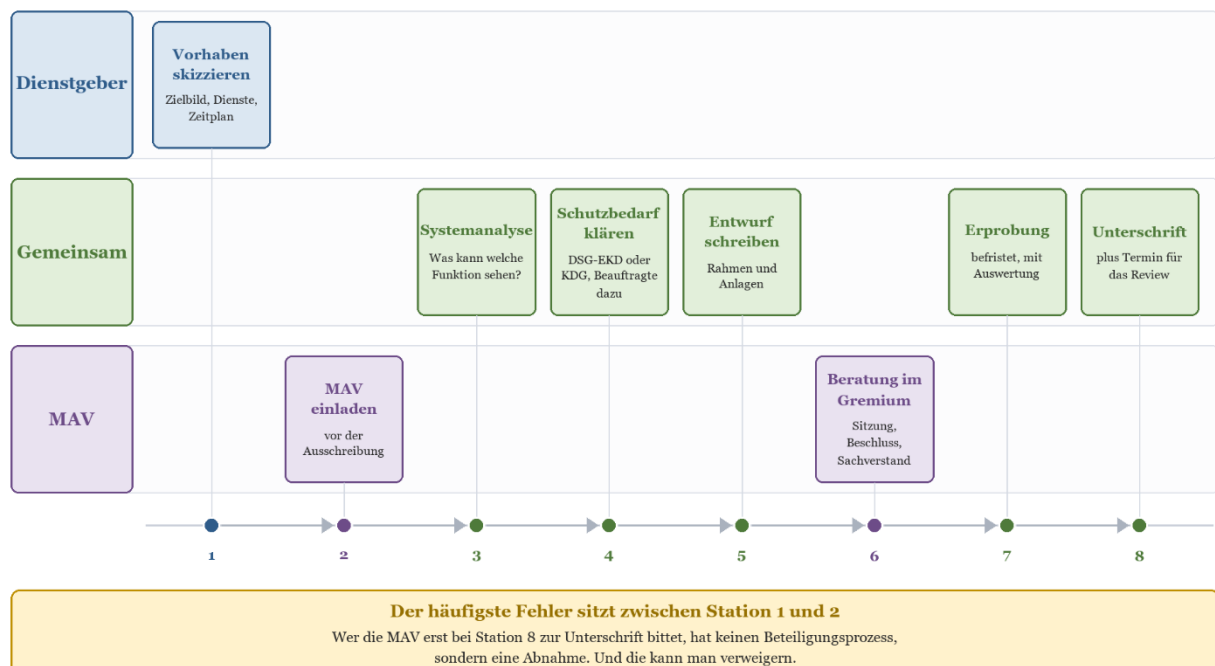
Wie sich das mit Vertraulichkeitsbezeichnungen und Schutzmechanismen umsetzen lässt, steht in [Klientendaten in Diakonie und Caritas: Sozialdaten, Schweigepflicht und Schutz mit Microsoft Purview](#). Die Aufbewahrungsseite – Kassationsordnungen, kirchliche Archivgesetze, Fristen – ist in [Kirchliche Aufbewahrungsfristen, Kassationsordnungen und Archivgesetze in Microsoft Purview abbilden](#) beschrieben.

Der Beteiligungsprozess: vom Vorhaben bis zur Vereinbarung

Jetzt zum Verfahren. Die gute Nachricht: Es ist planbar. Die schlechte: Es ist nicht komprimierbar. Wer acht Stationen in zwei Wochen pressen will, bekommt keine Beschleunigung, sondern Widerstand – und zwar berechtigten.

Vom Vorhaben zur Dienstvereinbarung

Der Beteiligungsprozess als Zeitleiste – drei Bahnen, acht Stationen



Skizze 4: Der Beteiligungsprozess in drei Bahnen und acht Stationen.

Station für Station

Der Prozess beginnt mit einer Vorhabensskizze, nicht mit einem fertigen Konzept. Das ist der wichtigste Unterschied zur üblichen Praxis. Eine Skizze lädt zur Mitgestaltung ein; ein fertiges Konzept lädt zur Prüfung ein, und geprüft wird immer streng. Die MAV kommt dazu, bevor die Beschaffung entschieden ist – idealerweise, bevor die Ausschreibung geschrieben ist.

Die gemeinsame Systemanalyse ist der inhaltliche Kern. Ihr geht die Kandidatenliste aus Kapitel zwei durch und beantwortet zu jeder Funktion drei Fragen: Was kann sie sehen? Brauchen wir sie? Wie wird sie eingegrenzt? Das dauert bei einem mittelgroßen Träger zwei bis drei Sitzungen. Danach kennt die MAV das System besser als die meisten Führungskräfte, und das ist genau der Zustand, den du willst: Eine Mitarbeitervertretung, die versteht, wie Dinge funktionieren, verhandelt sachlich. Eine, die nur Vermutungen hat, verhandelt aus dem Bauch.

Parallel läuft die datenschutzrechtliche Bewertung mit den örtlich Beauftragten. Die beiden Stränge dürfen sich nicht ignorieren: Die Folgenabschätzung liefert der Dienstvereinbarung die Risikoanalyse, und die Dienstvereinbarung liefert der Folgenabschätzung einen Teil der Schutzmaßnahmen. Wer beides getrennt betreibt, schreibt zwei Dokumente, die sich widersprechen.

Danach kommt der Entwurf, die Beratung im Gremium, eine befristete Erprobung mit einer Pilotgruppe und schließlich Unterzeichnung und Bekanntgabe. Und dann – das ist die Station, die fast alle vergessen – ein Termin im Kalender für die erste Auswertung. Sechs Monate nach dem Start, gemeinsam, mit ehrlicher Bilanz.

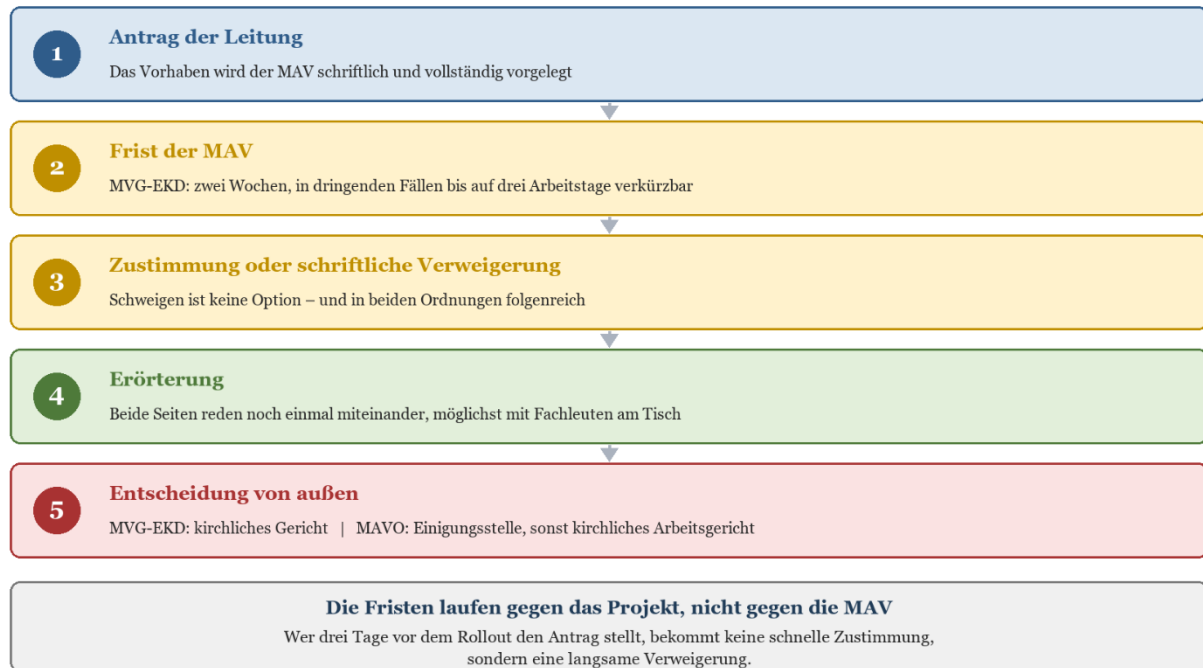
Fristen und was passiert, wenn die Zustimmung ausbleibt

Das MVG-EKD gibt der Mitarbeitervertretung zwei Wochen Zeit, um die Zustimmung schriftlich zu verweigern; in dringenden Fällen kann die Leitung diese Frist auf bis zu drei Arbeitstage verkürzen. Einigen sich beide Seiten nicht, kann die Leitung das kirchliche Gericht anrufen. Auf katholischer Seite führt der Weg bei den zustimmungspflichtigen Angelegenheiten des § 36 MAVO regelmäßig über eine Einigungsstelle, während für andere Beteiligungstatbestände das kirchliche Arbeitsgericht zuständig ist. Prüf die Details in eurer Fassung – sie unterscheiden sich zwischen Bistümern und zwischen Landeskirchen.

Was du aus diesen Fristen mitnehmen solltest, ist nicht die Zahl, sondern die Richtung. Die Verkürzung auf drei Arbeitstage ist für echte Dringlichkeit gedacht – einen Sicherheitsvorfall etwa –, nicht für schlechte Projektplanung. Wer sie routinemäßig zieht, verbraucht sein Vertrauenskonto in Rekordzeit und hat beim nächsten echten Notfall nichts mehr übrig.

Wenn die Zustimmung ausbleibt

Der Weg nach der Verweigerung – evangelisch und katholisch im Vergleich



Skizze 5: Die Eskalationsleiter – und warum die Fristen gegen das Projekt laufen.

Aus der Praxis: Die Copilot-Einführung, die an der MAV vorbeigeplant wurde

Ein diakonisches Werk in einer Großstadt hatte alles richtig gemacht – technisch. Der Mandant war aufgeräumt, Berechtigungen waren geprüft, eine Handvoll Lizenzen für eine Pilotgruppe beschafft, Schulungstermine standen. Die Einführung von Copilot sollte in der Verwaltung beginnen und nach einem Quartal auf die Fachbereiche ausgeweitet werden.

Die Mitarbeitervertretung erfuhr davon aus der Einladung zur Auftaktschulung. Die Projektleitung hatte Copilot als Funktionsupdate einer bereits vereinbarten Plattform eingeordnet – schließlich sei Microsoft 365 doch längst geregelt. Die MAV sah das anders: neue Datenverarbeitung, neue Auswertungsmöglichkeiten über das Copilot-Dashboard, gespeicherte Eingaben und Antworten im Postfach, und obendrein ein Werkzeug, das Beschäftigte in ihrer Arbeitsweise erfassbar macht. Sie beantragte die Aussetzung.

Es folgte, was in solchen Fällen folgt: Schriftverkehr, ein Gespräch, das keins war, eine verweigerte Zustimmung, eine Erörterung, ein zweiter Anlauf mit externer Begleitung. Zwischen Auftaktschulung und unterzeichneter Ergänzungsvereinbarung lagen gut sechs Monate. Die Lizenzen liefen die ganze Zeit weiter. Die Pilotgruppe hatte die Motivation irgendwann abgehakt.

Das Bittere daran: Die Vereinbarung, die am Ende unterschrieben wurde, war nicht wesentlich strenger als das, was die Projektleitung ohnehin vorgehabt hatte. Keine Ranglisten, Mindestgruppengröße, Ausschluss der Beratungsbereiche, jährliche Auswertung. Das hätte man in drei Sitzungen vor dem Start haben können. Man hat es in sechs Monaten nach dem Start bekommen – zum gleichen Ergebnis, aber mit beschädigtem Verhältnis.

Tipp: Die MAV früh an den Tisch, nicht zur Abnahme

Lade die Mitarbeitervertretung ein, wenn du noch nichts entschieden hast. Das ist unbequem, weil du dann auch Fragen beantworten musst, deren Antwort du noch nicht kennst. Es ist trotzdem der

schnellere Weg.

Gib dem Gremium echte Arbeitsmittel: Zugang zu einer Testumgebung, in der die Berichtsansichten sichtbar sind. Eine Stunde vor dem Bildschirm ersetzt zehn Seiten Erklärtext – und nimmt den Gespenstern die Hälfte ihrer Größe.

Räum Budget für externen Sachverstand auf beiden Seiten ein. Eine MAV, die ihre eigene fachliche Einschätzung hat, ist kein Gegner, sondern ein Verhandlungspartner mit einem realistischen Bild. Das ist billiger als ein halbes Jahr Stillstand.

Vereinbare eine feste Taktung für die Zeit nach der Unterschrift: eine Stunde pro Quartal, in der ihr neue Funktionen aus dem Nachrichtencenter durchgeht. Damit ersetzt du Grundsatzdebatten durch Routine.

Und schreib die Erprobungsphase in den Text. Eine Vereinbarung, die nach sechs Monaten überprüft wird, lässt sich viel leichter unterschreiben als eine, die für die Ewigkeit gedacht ist.

Typische Streitpunkte und wie du sie entschärfst

Es gibt eine überschaubare Zahl von Konflikten, die in jedem zweiten Projekt auftauchen. Das ist eine gute Nachricht: Wer sie kennt, kann sie vorwegnehmen, statt sie zu erleiden.

Streitpunkt	Was die Leitung sagt	Was die MAV sagt	Tragfähige Lösung
Auswertung	Wir werten doch gar nichts aus	Ihr könntet jederzeit damit anfangen	Positivliste erlaubter Auswertungen plus technisch abgesicherte Grenzen
Protokolldauer	Sicherheit braucht lange Aufbewahrung	Lange Aufbewahrung heißt lange Auswertbarkeit	Nach Protokollart differenzieren, Zugriff trennen, Zugriffe selbst protokollieren
Präsenzanzeige	Das ist nur Erreichbarkeit	Das wird als Anwesenheitskontrolle gelesen	Ausdrückliches Verwendungsverbot als Arbeitszeitcheck, plus Führungsschulung
Telefonieberichte	Wir brauchen das für die Abrechnung	Da steht jeder einzelne Anruf drin	Abrechnung aggregiert, Einzeldaten nur anlassbezogen mit Vier-Augen-Prinzip
Copilot	Das ist nur ein Assistent	Das ist eine neue Datenverarbeitung	Eigener Abschnitt oder Ergänzungsvereinbarung, keine stille Erweiterung
Externe Dienstleister	Die machen nur Betrieb	Die sehen alles	Rollenmatrix, Zugriff auf Zeit, Auftragsverarbeitung nach DSGVO-EKD bzw. KDG
Updates	Wir können nicht jede Funktion vorlegen	Wir wollen nicht vor vollendeten Tatsachen stehen	Änderungsverfahren mit Quartalsrunde und definierten Schwellen
Tempo	Das Projekt hat einen Termin	Beteiligung braucht Zeit	Beteiligung von Anfang an einplanen, Erprobung befristen

„Wir schalten das doch gar nicht ein“

Dieser Satz ist rechtlich unbrauchbar und menschlich verständlich. Rechtlich unbrauchbar, weil beide Ordnungen an der Eignung ansetzen, nicht an der Nutzung – der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat sogar die Nutzung fremder Systeme einbezogen, auf deren Daten der Dienstgeber gar nicht zugreifen konnte. Menschlich verständlich, weil tatsächlich fast niemand vorhat, Beschäftigte zu überwachen.

Die Auflösung liegt in einer anderen Formulierung. Statt „wir werten nicht aus“ sagst du: „Hier steht abschließend, was wir auswerten, in welcher Grobheit und wer es bekommt. Alles andere ist

nicht vorgesehen, und wenn wir es brauchen, kommen wir wieder.“ Das ist überprüfbar. Eine Absichtserklärung ist es nicht.

Admin-Rechte, Vier-Augen-Prinzip und der blinde Fleck

Der blinde Fleck fast jeder Dienstvereinbarung ist die Administration selbst. Es wird seitenweise geregelt, was Führungskräfte nicht dürfen – und mit keinem Wort erwähnt, dass ein globaler Administrator technisch fast alles kann, inklusive der Suche in Postfächern über eDiscovery. In kleinen Häusern sitzt diese Rolle oft bei einer einzigen Person, manchmal beim externen Dienstleister.

Nimm deshalb drei Dinge in die Vereinbarung auf: eine dokumentierte Rollenmatrix, privilegierte Rechte nur auf Zeit und mit Begründung, und die Protokollierung der Protokollzugriffe. Der letzte Punkt ist der wirksamste. Wer weiß, dass sein Blick ins Auditprotokoll selbst im Auditprotokoll landet, schaut nur hinein, wenn es einen Grund gibt. Das ist kein Misstrauen gegenüber der IT – es ist der gleiche Schutz, den auch die IT verdient, wenn später jemand fragt, wer eigentlich was gesehen hat.

Verwertungsverbot: der Satz, der im Ernstfall zählt

Ein Auswertungsverbot regelt, was gemacht werden darf. Ein Verwertungsverbot regelt, was passiert, wenn sich jemand nicht daran gehalten hat. Nimm beides auf. Der Satz, dass unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnene Erkenntnisse nicht zur Bewertung, in Personalgesprächen oder in arbeitsrechtlichen Maßnahmen verwendet werden dürfen, kostet dich zwei Zeilen und nimmt der ganzen Debatte die Spitze. Denn er verschiebt den Anreiz: Eine unzulässige Auswertung nützt niemandem mehr etwas.

Häufige Fragen

Brauchen wir überhaupt eine Dienstvereinbarung, wenn wir Microsoft 365 nur für E-Mail nutzen?

Auch ein reiner E-Mail-Betrieb erzeugt Protokolldaten, die einzelnen Personen zuzuordnen sind, und das Auditprotokoll läuft standardmäßig mit. Das heißt nicht, dass du ein fünfzigseitiges Werk brauchst. Für einen kleinen Träger kann eine kompakte Vereinbarung mit Zweckbindung, Protokollmatrix und Auswertungskatalog völlig genügen. Wichtig ist, dass sie existiert und dass sie ehrlich beschreibt, was das System kann.

Kann die MAV die Einführung von Microsoft 365 einfach verhindern?

Dauerhaft blockieren kann sie nicht. Sie kann die Zustimmung verweigern, und dann geht die Sache in die Erörterung und gegebenenfalls weiter zur Einigungsstelle oder zum kirchlichen Gericht. Das kostet Zeit, aber es endet mit einer Entscheidung. In der Praxis ist die Frage ohnehin falsch gestellt: Verweigerungen entstehen fast nie aus grundsätzlicher Ablehnung, sondern aus dem Gefühl, übergangen worden zu sein. Dieses Gefühl ist billiger zu vermeiden als zu heilen.

Gilt eine bestehende Dienstvereinbarung zur IT-Nutzung auch für Copilot?

In aller Regel nicht, jedenfalls nicht vollständig. Copilot erschließt vorhandene Daten in neuer Weise, speichert Eingaben und Antworten als Nachrichten im Postfach der Person und bringt

eigene Auswertungsflächen mit. Das ist mehr als ein Funktionsupdate. Sauberer ist eine Ergänzungsvereinbarung oder ein eigener Abschnitt – und zwar vor dem Rollout, nicht danach.

Wer ist zuständig, wenn mehrere Träger einen gemeinsamen Mandanten nutzen?

Das ist eine der unterschätzten Fragen kirchlicher Tenant-Architektur. Zuständig ist jeweils die Mitarbeitervertretung der einzelnen Einrichtung oder Dienststelle, auch wenn die Technik zentral betrieben wird. In der Praxis arbeitet man mit einer Mustervereinbarung auf der zentralen Ebene, die die einzelnen Träger übernehmen und um lokale Anlagen ergänzen. Je nach Ordnung kommen Gesamt- oder Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen ins Spiel – prüf das anhand eurer Fassung und der Struktur des Trägerverbundes.

Muss die MAV bei jedem Microsoft-Update erneut beteiligt werden?

Wenn du es nicht regelst: im Zweifel ja, sobald eine Funktion neue Erfassungs- oder Auswertungsmöglichkeiten schafft. Genau deshalb gehört ein Änderungsverfahren in die Vereinbarung. Definiert Schwellen – reine Oberflächenänderungen laufen ohne Befassung, neue Dienste und neue Auswertungsflächen kommen in die Quartalsrunde, und alles mit erkennbarem Personenbezug wird vor der Aktivierung vorgelegt. Damit hast du Rechtssicherheit ohne Dauersitzung.

Was ist mit Ehrenamtlichen, die Teams nutzen?

Ehrenamtliche stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis, fallen also normalerweise nicht unter die Mitarbeitervertretungsordnung. Das entlastet dich beim Beteiligungsverfahren und entlastet dich gar nicht beim Datenschutz: Für Datenverarbeitung nach DSG-EKD oder KDG spielt der Status keine Rolle. Sauber ist, den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung ausdrücklich zu klären und für das Ehrenamt eine eigene, verständliche Nutzungsregel zu schreiben.

Dürfen Führungskräfte den Präsenzstatus für die Zeiterfassung nutzen?

Technisch könnten sie den grünen Punkt anschauen, ja. Arbeitsrechtlich ist das der klassische Fall einer zweckwidrigen Verwendung, und ohne Regelung landest du damit ziemlich direkt in einem Konflikt. Eine Dienstvereinbarung, die den Präsenzstatus ausdrücklich als untauglichen Arbeitszeitznachweis bezeichnet, schützt hier beide Seiten – auch die Führungskraft, die sonst in Versuchung gerät.

Wie lange dauert das Ganze realistisch?

Bei einem mittelgroßen Träger mit vorhandener MAV und ohne Altlasten: drei bis fünf Monate von der ersten Einladung bis zur Unterschrift, wenn parallel gearbeitet wird. Bei einem Verbund mit mehreren Einrichtungen und mehreren Mitarbeitervertretungen eher sechs bis neun. Das klingt lang, ist aber kein zusätzlicher Zeitverbrauch, wenn du es parallel zur technischen Vorbereitung führst. Zusätzlich wird es erst, wenn du es hinten anhängst.

Und wenn wir gar keine Mitarbeitervertretung haben?

Das kommt in kleinen Kirchengemeinden und kleinen Einrichtungen durchaus vor. Dann entfällt die Beteiligung, nicht aber das Datenschutzrecht – und auch nicht die Vernunft. Eine schriftliche Nutzungs- und Auswertungsregel, die den gleichen Inhalt hat, ist trotzdem sinnvoll: Sie schafft

Klarheit im Team und ist genau das Dokument, das die Aufsicht sehen möchte. Und falls später eine Mitarbeitervertretung gewählt wird, hast du eine Gesprächsgrundlage statt eines weißen Blatts.

Fazit

Die Mitbestimmung bei Microsoft 365 ist kein Sonderproblem der Kirchen. Sie ist in Unternehmen und Kommunen genauso da. Was in Kirche, Diakonie und Caritas anders ist, sind die Spielregeln: MVG-EKD statt Betriebsverfassungsgesetz, MAVO statt Personalvertretungsrecht, Mitarbeitervertretung statt Betriebs- oder Personalrat, kirchliche Gerichte statt staatlicher, und ein Leitbild der Dienstgemeinschaft, das man schwer zitieren und gleichzeitig übergehen kann.

Inhaltlich liegt die Arbeit an drei Stellen. Erstens: eine ehrliche Bestandsaufnahme, welche Funktionen Verhalten oder Leistung erfassen könnten – Präsenz, Nutzungsberichte, Anwesenheitsberichte, Telefoniedaten, Auditprotokoll, Viva Insights, Copilot-Dashboard und die gespeicherten Copilot-Interaktionen. Zweitens: eine Dienstvereinbarung mit schlankem Rahmen und lebenden Anlagen, deren Herzstück eine abschließende Positivliste der erlaubten Auswertungen ist. Drittens: ein Beteiligungsprozess, der mit einer Skizze beginnt und nicht mit einem Abnahmetermin endet.

Wenn du nur einen Satz aus diesem Beitrag mitnimmst, dann diesen: Der Prüfmaßstab ist nicht, was ihr vorhabt, sondern was das System könnte. Wer das früh akzeptiert, spart sich die Diskussion darüber, ob eine Regelung nötig ist, und kann die Energie in die interessantere Frage stecken – nämlich welche. Und wer die Mitarbeitervertretung als Mitgestalter einlädt statt als Prüfinstanz einzubestellen, bekommt in aller Regel dieselbe Vereinbarung wie im Konfliktfall. Nur eben ein halbes Jahr früher und mit einem Verhältnis, das den nächsten Rollout überlebt.

Weiter im Thema

Diese Beiträge greifen ineinander – der Einstieg, die beiden Datenschutzgesetze, die Aufsichtspraxis und das konkrete Einführungsvorgehen:

- › [Microsoft 365 in Kirche, Diakonie und Caritas](#)
- › [Microsoft 365 in Kirche, Diakonie und Caritas: Was wirklich anders ist als in Kommune und Mittelstand](#)
- › [Kirchliche Datenschutzaufsicht in der Praxis: Was BfD EKD und Diözesandatenschutzbeauftragte von einem Microsoft-365-Tenant erwarten](#)
- › [Microsoft 365 Einführungskonzept für kirchliche Träger: Die Kirchenedition zum Festpreis](#)
- › [Gremienarbeit in Microsoft Teams: Presbyterium, Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat und Synode digital](#)
- › [Teams-Telefonie im Pfarrbüro und in der Beratungsstelle: Erreichbarkeit, Vertretung, Seelsorgetelefon und Anrufwarteschlangen](#)
- › [Kirche, Diakonie, Caritas: DSG-EKD, KDG und die MAV in Microsoft 365](#)

Wenn ihr den Beteiligungsprozess aufsetzen wollt und dafür jemanden braucht, der beide Seiten des Tisches kennt: Die [Microsoft-365-Beratung für kirchliche Träger](#) deckt das mit ab, und für die Qualifizierung von Führungskräften und Gremien gibt es die [Microsoft-365-Schulung für kirchliche Träger](#).