

# Computer und Arbeit



cua-web.de

35. JAHRGANG  
ISSN 1863-8511  
D 11680

CuA | IT-MITBESTIMMUNG UND DATENSCHUTZ

2 | 2026



ARBEITNEHMERHAFTUNG

## Künstliche Intelligenz: Wer haftet?

**NEUES GESETZ** *Beschäftigtendatenschutz reloaded?*

**KÜNSTLICHE INTELLIGENZ** *KI-Tools im Überblick*

**MITBESTIMMUNG** *KI-Beauftragter im Betriebsratsgremium*



# So haften Beschäftigte beim Einsatz von KI

**HAFTUNG** Für Beschäftigte ist die Verlockung groß, kostenlose KI-Tools zur Bewältigung der eigenen Aufgaben zu verwenden. Dabei können die unsachgemäße Nutzung oder das unbeabsichtigte Einschleusen von Schadsoftware zu erheblichen Schäden mit Haftungsrisiken führen.

VON STEPHANIE TÖRKEL

Die klassische Arbeitnehmerhaftung ist durch das Spannungsverhältnis zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer\*innen und dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an Schadensersatz geprägt. Die nachfolgenden Ausführungen untersuchen daher, inwieweit die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung auf Schäden im Zusammenhang mit KI-Systemen und Schadsoftware Anwendung finden, welche Besonderheiten sich aus der technischen Komplexität ergeben und welche Anforderungen an den Arbeitgeber bezüglich Schulung, Überwachung und betrieblicher Organisation zu stellen sind.

## Haftung beim Einsatz von KI

Eine eigenständige gesetzliche Haftungsregelung hinsichtlich einer Arbeitnehmerhaftung existiert im deutschen Recht nicht. Stattdessen beruht sie auf einem Zusammenspiel mehrerer Rechtsquellen: Sobald Beschäftigte Künstliche Intelligenz (KI) bei der Arbeit nutzen und dabei personenbezogene Daten verarbeiten, sind vor allem die Regelungen der DSGVO zu beachten. So müssen Beschäftigte, wenn sie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Daten verarbeiten, die Datenschutzgrundsätze beachten und sie sind beispielsweise verpflichtet, personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln. Die KI-Verordnung (KI-VO)<sup>1</sup> stellt keine eigene Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten dar.<sup>2</sup> Der Anwendungsbereich der DSGVO wird auch durch die KI-VO nicht verdrängt bzw. berührt. Die Pflichten der

KI-VO richten sich im Schwerpunkt an den Anbieter von KI-Systemen. Arbeitgeber sind bei der Verwendung von KI-Tools in der Regel als Betreiber einzustufen. Die Europäische Kommission plante 2022, die Haftung für Schäden, die unter Beteiligung von KI-Systemen entstehen, in einer eigenen EU-KI-Haftungsrichtlinie zu regeln (Richtlinienentwurf über KI-Haftung, COM/2022/496). Diesen Entwurf hat die Kommission allerdings 2025 zurückgezogen und nicht weiterverfolgt. Bis 9.12.2026 soll in Deutschland eine Änderung der EU-Produkthaftungsrichtlinie umgesetzt sein, mit der das verschuldensunabhängige deutsche Produkthaftungsrecht ausdrücklich auf KI ausgeweitet wird.<sup>3</sup> Betreiber von KI-Systemen haften im Übrigen weiterhin nach allgemeinen zivilrechtlichen Haftungsgrundsätzen. Ihre Pflichten regelt die KI-VO. Diese schafft keine eigene Haftung, sondern regelt Sorgfalts-, Transparenz- und Dokumentationspflichten sowie Vorgaben für Hochrisiko-KI-Systeme. Für Verstöße gegen diese Pflichten besteht in Art. 99 Abs. 3 bis 6 KI-VO ein eigener Bußgeldkatalog.

## Rechtsgrundlagen

Fraglich ist, ob Arbeitnehmer\*innen für die von ihnen verursachten Schäden verantwortlich gemacht werden können und wenn ja, in welcher Höhe bzw. ob der Arbeitgeber sich am Schadensersatz beteiligen muss, weil die Schäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit für den Arbeitgeber verursacht werden. Ob im Außenverhältnis Arbeitnehmer\*innen und

## DARUM GEHT ES

1. Entsteht ein Schaden im Zusammenhang mit KI, haften Beschäftigte nach den Regeln der Arbeitnehmerhaftung. Die Haftungsquote richtet sich dabei nach dem Grad des Verschuldens.
2. Beschäftigten kann nur dann ein Haftungsvorwurf gemacht werden, wenn sie die KI offensichtlich fehlerhaft, zweckwidrig oder entgegen klaren Anweisungen nutzen.
3. Fehlentscheidungen, die auf systemimmanenten Risiken, unzureichender Schulung oder mangelhafter Kontrolle beruhen, fallen in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.

<sup>1</sup> (EU) 2016/679.  
<sup>2</sup> Erwgr. 63, Art. 2 VII KI-VO.

<sup>3</sup> »Gesetz zur Modernisierung des Produkthaftungsrechts«, Stand laut Bundesjustizministerium: [https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2025\\_Produkthaftung.html](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2025_Produkthaftung.html).

## HINWEIS

Vorsatz setzt Wissen und Wollen hinsichtlich des konkreten pflichtwidrigen Verhaltens und des Schadens voraus. Vorsatz meint dabei nicht die Absicht oder dass der Schaden aus Sicht des Handelnden unbedingt eintreten soll. Schon wenn der Erfolgseintritt als möglich, nicht ganz fernliegend erachtet und zumindest billigend in Kauf genommen wird, liegt Vorsatz vor.

Arbeitgeber nebeneinander oder einzeln haften, hängt vom jeweiligen Haftungstatbestand ab. Eine direkte Haftung der Arbeitnehmer\*innen gegenüber Dritten und Behörden wird bei einer Datenschutzverletzung grundsätzlich nicht begründet, da Schadensersatzansprüche gemäß Art. 82 und 83 DSGVO grundsätzlich den Arbeitgeber als Verantwortlichen im Sinne der DSGVO treffen: Verursachen Arbeitnehmer\*innen durch die Verletzung von Datenschutzrecht einen materiellen oder immateriellen Schaden bei einem Betroffenen und lösen damit einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO aus, haftet der Arbeitgeber. Verletzen Arbeitnehmer\*innen das Datenschutzrecht, werden in der Folge gemäß Art. 83 DSGVO Bußgelder gegen den Arbeitgeber verhängt, die aufgrund der abschließenden Verteilung der Haftung einen Regress gegenüber den Arbeitnehmer\*innen ausschließen.<sup>4</sup> Der intendierten Verhinderung von Verstößen würde es widersprechen, wenn die Arbeitgeber bei verhängten Bußgeldern auf die betreffenden Arbeitnehmer\*innen zurückgreifen könnten. Außerdem dürfen die Verwaltungsstrafen des Unionsrechts nicht durch eine zivilrechtliche Sekundärverteilung unterminiert werden.

Nach dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) wird das Verschulden des Verantwortlichen (Arbeitgeber) vermutet, wenn dieser nicht nachweist, dass eine Handlung, die den Schaden verursacht hat, ihm nicht zurechenbar ist. Die Beweislast liegt damit beim Arbeitgeber.<sup>5</sup> Der Verantwortliche hat aber die Möglichkeit, sich nach Art. 82 Abs. 3 DSGVO zu exkulpieren. Eine vertragliche Haftung der Arbeitnehmer\*innen gegenüber Dritten kommt mangels schuldrechtlicher Beziehung nicht in Betracht. Begehen Arbeitnehmer\*innen bei der Erbringung der Arbeitsleistung durch die Nutzung von KI-Tools aber Handlungen, die Tatbestände des allgemeinen Deliktsrechts (§§ 823 Abs. 1 und 2, 826 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) erfüllen – so etwa bei der Erstellung rufschädigender Videos mithilfe einer ihnen zur Verfügung gestellten KI –, haften sie gegenüber Dritten persönlich und unbeschränkt.

### Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Führt der Einsatz des KI-Tools zur Haftung der Arbeitnehmer\*innen oder des Arbeitgebers gegenüber einem Dritten, stellt sich die Frage nach einem Haftungsausgleich im Verhältnis

der Arbeitsvertragsparteien. Nach der strengen zivilrechtlichen Haftung für Vorsatz und jegliche Form der Fahrlässigkeit (§ 276 BGB) haftet grundsätzlich jede Person für schuldhaft verursachte Schäden. Bei uneingeschränkter Anwendung dieser Regeln würde dies Beschäftigte jedoch übermäßig belasten. So könnte das komplette Abwälzen des Haftungsrisikos auf Beschäftigte sogar zu dessen wirtschaftlicher Existenzvernichtung führen. Um dieser Problematik zu begegnen, gelten die kraft Richterrecht entwickelten Grundsätze für den innerbetrieblichen Schadensausgleich. In Durchbrechung des Schadensersatz- bzw. Deliktsrechts des BGB, wonach aufgrund der strengen Verschuldenshaftung Arbeitnehmer\*innen dem Arbeitgeber für etwaige Schäden voll haften, schränkte die höchstgerichtliche Rechtsprechung die Haftung zuletzt mit Grundsatzbeschluss des BAG für Schäden ein, die Arbeitnehmer\*innen bei »betrieblich veranlasster Tätigkeit« verursachen.<sup>6</sup>

»Betrieblich veranlasst« sind solche Tätigkeiten der Arbeitnehmer\*innen, die ihnen arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die im (objektiven) Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausgeführt werden.<sup>7</sup> Setzen Beschäftigte KI-Tools ein, ist dies wie jede betrieblich veranlasste Handlung dem Arbeitgeber analog § 278 BGB zuzurechnen, soweit er Arbeitnehmer\*innen als Erfüllungsgehilfen eingesetzt hat. Gleiches gilt für die Zurechnung des Verschuldens. Im Rahmen von § 278 BGB macht es dabei keinen Unterschied, ob der Arbeitgeber den Einsatz des Tools anweist oder ob er einfach duldet, dass das Tool eingesetzt wird: Für die Zurechnung nach § 278 BGB muss sich der Schuldner keine genaue Vorstellung davon machen, in welcher Weise der Erfüllungsgehilfe tätig wird.<sup>8</sup> Auch die Untersagung des Arbeitgebers von KI-Tools im Rahmen seines billigen Ermessens gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO), schützt nicht vollumfänglich vor einer Haftung. Diese kann nach § 278 BGB auch greifen, wenn Arbeitnehmer\*innen über die intern gesetzten Grenzen hinausgehen. Die Grenze der Zurechnung soll aber beim Exzess der Arbeitnehmer\*innen erreicht sein, also dem vorsätzlichen Überschreiten der Arbeitgeberweisung mit Schädigungsabsicht.<sup>9</sup> Dann sei zweifelhaft, ob noch der notwendige innere Sachzusammenhang zur Tätigkeit besteht, der für eine Zurechnung über § 278 BGB notwendig ist.<sup>10</sup>

<sup>4</sup> Bayreuther NZA 2015, 1239; Bunte NJW 2018, 123.

<sup>5</sup> EuGH 11.4.2024 – C-741/21, NJW 2024, 1561, Rn. 45;

EuGH 4.10.2024 – C-200/23, NJW 2025, 40, Rn. 161.

<sup>6</sup> BAG 27.9.1994 – GS 1/89 (A), NZA 1994, 1083.

<sup>7</sup> BAG 28.10.2010 – 8 AZR 418/09, NZA 2011, 345 = AiB 2012, 200.

<sup>8</sup> Vgl. Erman/Ulber, 17. Aufl. 2023, BGB § 278 Rn. 19.

<sup>9</sup> Becker/Klengel/Lamertz/Lebro: Haftung beim Einsatz von KI und die Folgen im Arbeitsverhältnis, NZA 2025, 960.

<sup>10</sup> Eine Zurechnung gemäß § 278 BGB ablehnend auch LAG Baden-Württemberg 5.3.2024 – 15 Sa 45/23, Rn. 56f.

## GUT ZU WISSEN

- **Grob fahrlässig** handelt, wer die von ihm zu erwartende Sorgfaltspflicht nach den gesamten Umständen in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt und die Folgen unbeachtet gelassen hat, die im gegebenen Fall jedem hätten einleuchten müssen (BAG 23.3.1983 – 7 AZR 391/79).
- **Mittlere oder normale Fahrlässigkeit** ist anzunehmen, wenn Arbeitnehmer\*innen die erforderliche Sorgfalt außer Acht lassen und das Ergebnis ihres Handelns bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt vorausesehbar und vermeidbar gewesen wäre.
- **Leichteste oder leichte Fahrlässigkeit** ist Arbeitnehmer\*innen vorzuhalten, denen ein Fehler aus Versehen unterläuft, wie z. B. sich vertun oder sich vergreifen.
- Die **Abgrenzung** von grober zu mittlerer Fahrlässigkeit ist nicht leicht vorzunehmen. Als Faustformel ist bei grober Fahrlässigkeit anzunehmen: »Das darf einem auf keinen Fall passieren«, bei mittlerer Fahrlässigkeit dagegen: »Das kann schon mal passieren«.

## Einschränkung der Haftung

Die Haftungsquote der Beschäftigten richtet sich nach dem Grad des Verschuldens. Arbeitnehmer\*innen haften

- bei Vorsatz immer auf vollen Schadensersatz,
- bei grober Fahrlässigkeit in der Regel auf vollen Schadensersatz, aber Möglichkeit der Haftungsreduzierung(en),
- bei mittlerer (normaler) Fahrlässigkeit anteilig und
- bei leichter bzw. leichtester Fahrlässigkeit überhaupt nicht

für den Schaden. Bei der Prüfung, ob noch grobe Fahrlässigkeit oder nicht doch schon Vorsatz anzunehmen ist, sind sämtliche Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu berücksichtigen. Maßgeblich bei der Quotierung des Haftungsanteils ist neben den Umständen des Einzelfalls auch, ob ein gravierendes Missverhältnis von Arbeitsverdienst und Schadensrisiko besteht. Hingegen wird im Fall leichter Fahrlässigkeit eine Haftung der Arbeitneh-

mer\*innen vollständig ausgeschlossen. Diese privilegierte Arbeitnehmerhaftung gilt aber nur im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber, nicht gegenüber Dritten im Außenverhältnis.

Arbeitnehmer\*innen haften auch dann grundsätzlich nur nach den Regeln der Arbeitnehmerhaftung, wenn ein Schaden im Zusammenhang mit KI entsteht. Voraussetzung ist, dass den Beschäftigten ein schuldhaftes Fehlverhalten vorgeworfen werden kann, etwa eine falsche Bedienung oder Missachtung klarer Anweisungen. Eine Haftung ist z. B. für den Fall denkbar, dass Beschäftigte ihre Arbeitsleistung auf »eigene Faust« automatisieren möchten. Dann besteht das Risiko von Verstößen gegen das Verbot automatisierter Entscheidungen aus Art. 22 DSGVO und den daraus resultierenden Schadensersatzansprüchen des Betroffenen. Relevant wird dieses Problem vor allem bei der Nutzung von KI im Zusammenhang mit der Implementierung vollständig automatisierter Bewerbungsabläufe im Personalbereich.

## Haftung bei autonomen Entscheidungen der KI und bei Schadsoftware

Problematisch wird die Haftungsfrage jedoch, wenn KI-Systeme autonome Entscheidungen treffen, Fehler für den Menschen nicht erkennbar sind oder die Kontrolle faktisch beim Arbeitgeber liegt. Da KI-Anwendungen oft komplex, intransparent und durch den Arbeitgeber vorgegeben sind, kann Arbeitnehmer\*innen regelmäßig nur dann ein Haftungsverwurf gemacht werden, wenn sie die KI offensichtlich fehlerhaft, zweckwidrig oder entgegen klaren Anweisungen nutzen. Fehlentscheidungen, die auf systemimmanenten Risiken, unzureichender Schulung oder mangelhafter Kontrolle beruhen, fallen demgegenüber in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Innerhalb des Unternehmens sind derartige Risikofaktoren im Bereich der Arbeitsorganisation und beim maschinellen Einsatz von Beschäftigten nicht beeinflussbar, weil diese einseitig vom Arbeitgeber durch sein Weisungsrecht im Rahmen seiner Unternehmensfreiheit festgelegt werden. Ähnlich gelagert ist die Haftung bei Schäden durch Schadsoftware. Infektionen mit Malware resultieren häufig aus strukturellen Sicherheitsdefiziten, etwa fehlenden IT-Sicherheitskonzepten, veralteter Software oder unklaren

## HINTERGRUND

Die abgestufte Haftung trägt dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmer\*innen im Interesse des Arbeitgebers handeln. Dieser kann durch den Abschluss einer etwaigen (Betriebs-) Haftpflichtversicherung Risiken minimieren.

## Das gesamte Datenschutzrecht

Däubler / Wedde / Weichert / Sommer  
EU-DSGVO und BDSG

Kompaktcommentar | EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)  
– Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)  
– Telekommunikation-Telemedien-Datenschutzgesetz (TTDSG)  
3., aktualisierte Auflage 2024.  
1.582 Seiten, gebunden  
€ 164,-  
ISBN 978-3-7663-7303-8

[bund-shop.de/7303](https://bund-shop.de/7303)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

**WICHTIG**

Beschäftigten kann nur ein Vorwurf gemacht werden, wenn sie im Hinblick auf die konkrete Haftungsgefahr hinreichend geschult worden sind (Art. 4 KI-VO). Maßgeblich ist außerdem, ob sie die geltenden Weisungen, innerbetrieblichen Richtlinien und Betriebsvereinbarungen beachtet haben bzw. ob ein Verstoß vorwerfbar ist.

Nutzungsrichtlinien. Eine persönliche Haftung der Arbeitnehmer\*innen kommt hier vor allem dann in Betracht, wenn diese bewusst Sicherheitsvorgaben missachten, verbotene Software installieren oder erkennbare Risiken ignorieren. Auch hier gilt, dass bloße Fehlbedienungen oder unverschuldete Sicherheitslücken regelmäßig keine Haftung begründen. Ergänzend können Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Regelungen bei der Haftungsverteilung eine Rolle spielen, wobei eine Verschärfung der Arbeitnehmerhaftung unzulässig ist. Auch sozialrechtliche Vorschriften, etwa zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, beeinflussen die Haftungsverteilung.

**Mitverschulden des Arbeitgebers**

Nach § 254 BGB beschränkt sich die Schadensersatzpflicht, wenn bei der Schadensentstehung ein Verschulden des Geschädigten (Arbeitgebers) mitgewirkt hat, was in einem »Organisationsverschulden« bestehen kann. Auch der EuGH<sup>11</sup> stellt hohe Anforderungen an die Exkulpationsmöglichkeiten des Arbeitgebers und legt den Fokus unmittelbar auf die Pflichten des Verantwortlichen (Arbeitgebers) im Verhältnis zu unterstellten Personen, wie den Beschäftigten (Art. 29, 32 Abs. 4 DSGVO). Relevant ist hier vor allem Art. 32 Abs. 4 DSGVO, wonach der Verantwortliche sicherstellen muss, dass eine Datenverarbeitung nur auf Anweisung hin geschieht. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass seine »Weisungen korrekt ausgeführt« werden und die Einhaltung dieser Weisungen überprüfen. Außerdem muss er den zusätzlichen Nachweis erbringen, dass zwischen der Verletzung seiner Verpflichtungen aus Art. 5, 24, 32 DSGVO und dem Schaden der betroffenen Person kein Kausalzusammenhang besteht. In der Praxis sind für den Arbeitgeber damit hohe Hürden gesetzt, die nur mit umfassenden Aufsichts- und Kontrollmechanismen im Betrieb überwunden werden können. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber nachweislich alles Zumutbare getan hat, um Verstöße zu verhindern. Um ein Organisationsverschulden zu vermeiden, muss der Arbeitgeber klare Prozesse, Richtlinien und Verantwortlichkeiten einführen, angemessene technische und organisatorische Maßnahmen umsetzen und Zugriffs- und Berechtigungskonzepte implementieren.

Dem Arbeitgeber obliegt – neben der Umsetzung der Datenschutzorganisation – eine **doppelte Kontrollpflicht**. Er muss nicht nur sicherstellen, dass datenschutzrechtliche Vorgänge überhaupt nur auf seine Weisung hin (in Form von individualvertraglichen Vorgaben oder Richtlinien) gestartet werden und diese sich anschließend im vorgegebenen Rahmen bewegen. Notwendig ist eine regelmäßige Kontrolle der Tätigkeit der Arbeitnehmer\*innen dahingehend, dass keine Verarbeitung von personenbezogenen Daten in einem weiteren Umfang oder zu anderen Zwecken erfolgt, als angeordnet wurde und zulässig ist. Auch ist eine Dokumentation vorzunehmen, um bei einem Verstoß nachweisen zu können, dass es sich um einen Einzelfall handelt. Zusammengefasst haftet der Arbeitgeber, wenn er keine ausreichenden organisatorischen oder Kontrollmaßnahmen nachweisen kann. Ein unerlässliches Instrument für die Vermeidung von Organisationsverschulden des Arbeitgebers beim Einsatz von KI-Tools im Unternehmen ist eine angemessene **Qualifizierung der Beschäftigten**. Rechtspflichten des Arbeitgebers hierzu ergeben sich bereits aus Art. 4 KI-VO.<sup>12</sup> Zum 2.8.2026 gilt zudem Art. 26 KI-VO.<sup>13</sup> Danach übertragen die Betreiber von Hochrisiko-Systemen die Aufsicht über die Systeme natürlichen Personen, stattdessen sie mit der erforderlichen Kompetenz aus und lassen ihnen die erforderliche Unterstützung zukommen. Damit besteht ein individualarbeitsrechtlicher Anspruch auf Qualifizierung beim Einsatz von KI-Tools, dessen Ausgestaltung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 98 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterliegt.

**Bedarf für spezielle KI-Haftungsregeln**

Ob ein spezielles Haftungsrecht für KI im Arbeitsverhältnis notwendig ist, wird intensiv diskutiert.<sup>14</sup> Dafür spricht die besondere Eigenart von KI-Systemen. Arbeitnehmer\*innen haben typischerweise keinen Einfluss auf die Auswahl oder auf die Programmierung der KI. Selbst der Arbeitgeber kann die konkreten Ergebnisse von KI-Anwendungen im Einzelfall oft nicht exakt steuern oder erklären. Eine Haftung der Beschäftigten für Schäden, die auf fehlerhaften oder intransparenten KI-Entscheidungen beruhen, erscheint daher unangemessen. Zwar schützt die beschränkte Arbeitnehmerhaftung vor übermäßiger Inan-

<sup>11</sup> EuGH 11.4.2024 – C-741/21.

<sup>12</sup> Mehr zum Schulungsanspruch nach Art. 4 KI-VO lest Ihr im Titelthema der CuA 4/2025.

<sup>13</sup> Vgl. Art. 113 Abs. 2 KI-VO.

<sup>14</sup> Denga CR 2018, 69 ff. Siehe auch Söbbing InTeR 2018, 64 (66f); Heuer-James/Chibanguza/Stücker BB 2018, 2818 (2822, 2829f).

spruchnahme, doch bleibt das Risiko von Rechtsunsicherheit bestehen. Spezielle Haftungsregeln könnten hier klarstellen, dass die Verantwortung grundsätzlich beim Arbeitgeber liegt, der das KI-System in den Betrieb integriert und von dessen Einsatz profitiert. Sie können auch eine präventive Wirkung entfalten, indem sie die Arbeitgeber zu sorgfältiger Auswahl, Kontrolle und Dokumentation von KI-Systemen anhalten und so den Schutz der Arbeitnehmer\*innen stärken. Um die bestehenden Haftungsregeln zu konkretisieren, kommen in vielen Unternehmen bereits heute KI-Richtlinien zum Einsatz. Angesichts der zunehmenden Autonomie und Intransparenz von KI-Systemen sollten spezielle Haftungsregelungen in den KI-Regelungen aufgenommen werden. Diese sollten vor allem die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers klarstellen, die Organisations- und Auswahlverantwortung des Arbeitgebers stärker betonen und klarstellen, dass Arbeitnehmer\*innen nicht für systembedingte KI-Fehler haften und zugleich Anreize für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI schaffen. Um den besonderen Risiken und Verantwortungsfragen gerecht zu werden, stellen auch Betriebsvereinbarungen geeignete Rechtsgrundlagen für den Einsatz von KI-Tools dar.

#### BEISPIEL

Ein **Auswahl- und Organisationsverschulden** liegt z. B. vor, wenn der Arbeitgeber Stellen mit Arbeitnehmer\*innen besetzt, welche die notwendigen Qualifikationen dafür nicht mitbringen bzw. quantitativ überfordert sind. In diesen Fällen scheidet eine Exkulpation (= Entlastung) gemäß Art. 82 Abs. 3 DSGVO aus.

#### Fazit

Grundsätzlich bleibt es auch beim Umgang mit KI bei den etablierten Haftungsmaßstäben des Arbeitsrechts, vor allem bei den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung. Gleichwohl besteht Anpassungsbedarf, um die besonderen Risiken und Verantwortungsstrukturen von KI klarer zuzuordnen und Rechtssicherheit zu schaffen. Im Hinblick

auf die Rechtsprechung des EuGH, wonach eine Exkulpation hinsichtlich der Haftung des Arbeitgebers nicht nur ausscheidet, wenn etwa datenschutzrechtlich sensible Vorgänge an ungeschulte Beschäftigte verteilt wurden, sondern selbst dann, wenn ihre Auswahl den Tätigkeitsanforderungen entspricht und sie schlichtweg fahrlässig oder gar weisungswidrig handeln, sind die Konsequenzen für Arbeitgeber je nach Ausmaß des Verstoßes sehr risikoreich. Gerade bei der Nutzung von KI ist der Arbeitgeber gefordert, die Arbeitnehmer\*innen ausreichend zu schulen, den Arbeitsprozess zu organisieren und auf die Minimierung der Risiken hinzuwirken. Hierbei empfiehlt sich ein pro-aktives Vorgehen, z. B. durch die Einführung von betriebsinternen Richtlinien. Diese sollten etwa die Vorgabe enthalten, dass das Ergebnis von KI-Systemen nicht ungeprüft übernommen werden darf. Um das Risiko einer datenschutzrechtlichen Haftung zu minimieren, können Beschäftigte auch angewiesen werden, die Nutzung von KI-basierten Hilfsmitteln offenzulegen. Der Einsatz von KI-Tools ist arbeitsrechtlich häufig zulässig und auch der eigenverantwortliche Einsatz der Tools ist dem Arbeitgeber überwiegend zuzurechnen.<sup>15</sup>

Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitnehmerhaftung im Kontext von KI und Schadsoftware nicht verschärft, sondern vielmehr durch die bestehenden Haftungsprinzipien aufgefangen wird. Entscheidend sind klare betriebliche Vorgaben, technische Schutzmaßnahmen und vor allem qualifizierte Schulungen. Je stärker der Arbeitgeber diese organisatorischen Pflichten erfüllt, desto eher lässt sich eine individuelle Haftung der Arbeitnehmer\*innen begrenzen oder vermeiden. Die rechtliche Verantwortung verschiebt sich damit zunehmend von der einzelnen Arbeitskraft hin zu einer verantwortungsvollen Gestaltung digitaler Arbeitsprozesse durch den Arbeitgeber. Die frühzeitige Einbeziehung des Betriebsrats ist damit unerlässlich, da dieser über wertvolle Kompetenzen hinsichtlich der Arbeitsprozesse verfügt und diese einbringen kann. ◀



**Stephanie Törkel**, MBL, Fachanwältin für Arbeitsrecht und zertifizierte Datenschutzbeauftragte, Partnerin bei der Kanzlei BGHP, Berlin.  
[www.bghp.de](http://www.bghp.de)

#### WICHTIG

Beim Einsatz von KI-Tools hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Nach der Rechtsprechung des BAG reicht es hierfür, dass das Tool zur Überwachung und Verhaltenskontrolle geeignet ist. Für Verhaltensanweisungen im Umgang mit den Tools sowie für Compliance-Maßnahmen besteht eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, für Schulungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG.

#### KI kompetent mitgestalten



#### KI-Praxis Arbeitsrecht

Online-Datenbank mit E-Training  
Jahresabo: € 158,40  
Mindestbezugsdauer: 1 Jahr,  
Kündigungsfrist:  
6 Wochen zum Ende des Bezugsjahrs  
Preis pro Zusatzlizenz: € 50,40  
ISBN 978-3-7663-8589-5

[bund-shop.de/8589](http://bund-shop.de/8589)

**BUND  
SHOP**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

<sup>15</sup> Beim Einsatz von KI-Systemen verschiebt sich der Fokus der Haftungsfrage überwiegend von der individuellen Handlung der Arbeitnehmer\*innen hin zur Organisation des Unternehmens.

# Arbeit 4.0 – Datenschutz, KI, Mitbestimmung



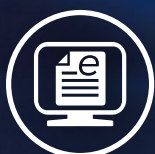
Jetzt  
gratis  
testen!



## Fachzeitschrift für IT-Mitbestimmung und Datenschutz



Zeitschrift



ePaper



Newsletter



Datenbank

[www.cua-web.de/testen](http://www.cua-web.de/testen)