Können wir uns auf den EU AI-Act verlassen? Alles gesichert?

Kurz gesagt: Der AI Act schützt vor allem durch Verbote und Pflichten für die Unternehmen. Er gibt aber kaum einklagbare Rechte für Einzelne, und die wichtigsten Schutzregeln für den Arbeitsplatz greifen erst Ende 2027.

Darauf können sich Beschäftigte verlassen

- **Verbote** (gelten seit Februar 2025): Emotionserkennung am Arbeitsplatz ist verboten, außer aus medizinischen oder Sicherheitsgründen. Ebenso verboten sind Social Scoring, manipulative KI und die biometrische Kategorisierung nach sensiblen Merkmalen wie Religion, politischer Einstellung oder sexueller Orientierung.
- **Hochrisiko „Beschäftigung“** (Anhang III Nr. 4): **Dazu zählt KI für Recruiting, Beförderung, Kündigung, Aufgabenzuteilung nach Verhalten oder Persönlichkeit sowie Leistungs- und Verhaltensüberwachung.** Arbeitgeber als „Betreiber“ müssen dann eine menschliche Aufsicht durch kompetente Personen sicherstellen, das System bestimmungsgemäß nutzen und Protokolle aufbewahren. Vor dem Einsatz müssen sie Betriebsrat und betroffene Beschäftigte informieren (Art. 26).
- **Recht auf Erläuterung** (Art. 86): Wer von einer Hochrisiko-KI-Entscheidung erheblich betroffen ist, kann eine Erklärung verlangen.
- **Transparenz** (Art. 50): Wer mit einem Chatbot spricht, muss das erfahren. KI-generierte Inhalte müssen gekennzeichnet sein. (Mehr zum Transparanzgebot weiter unten)
- **Beschwerdestelle**: In Deutschland übernimmt die Bundesnetzagentur auch die Rolle der zentralen Beschwerdestelle; Beschwerden wegen Verstößen gegen die KI-VO können dort eingereicht werden.

Was der AI Act nicht garantiert

- Noch keinen vollen Schutz: Durch den KI-Omnibus wurden die Hochrisiko-Pflichten verschoben. Für Anhang-III-Systeme, darunter KI im Beschäfti-

gungskontext, gilt der Starttermin nun erst ab dem 2. Dezember 2027 statt ab dem 2. August 2026. Bis dahin greifen am Arbeitsplatz vor allem die **Verbote und die Pflicht zur KI-Kompetenz.**

- **Keine Arbeitsplatzsicherheit:** Rationalisierung durch KI regelt der AI Act nicht.
- Keine Mitbestimmung: **Mitbestimmung ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz** (§ 87 Abs. 1 Nr. 6, § 90, § 95, § 80 Abs. 3). Der AI Act erlaubt den Mitgliedstaaten ausdrücklich, Arbeitnehmer stärker zu schützen (Art. 2 Abs. 11).
- **Kaum individuelle Ansprüche**: Der AI Act gibt Einzelnen keinen eigenen Schadensersatzanspruch. Die geplante KI-Haftungsrichtlinie wurde zurückgezogen. Ansprüche laufen daher über die DSGVO (z. B. Art. 22, automatisierte Einzelentscheidungen), das AGG oder das allgemeine Haftungsrecht.
- **Vieles ist gar nicht Hochrisiko**: Das betrifft etwa Copilot oder ChatGPT für Texte, Analysen oder Schichtplanung ohne Verhaltensbewertung. Außerdem können sich Anbieter unter Umständen auf die Ausnahme in Art. 6 Abs. 3 berufen, etwa bei rein vorbereitenden Aufgaben. **Profiling von Personen bleibt aber immer Hochrisiko**.
- Keine Qualitätsgarantie: Die Konformität wird meist vom Anbieter selbst bewertet. Ein CE-Zeichen bedeutet also nicht, dass das System fair oder fehlerfrei arbeitet.

Praktische Folgerung für den Mittelstand:

Vertrauen entsteht weniger durch den AI Act allein. Wirksamer ist eine Betriebsvereinbarung zu KI, die Zweck, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Datenauswertung und Rechte der Beschäftigten konkret regelt. Der AI Act liefert dafür den Mindeststandard.

Dies ist keine Rechtsauskunft und keine Rechtsberatung sondern eine recherchierte Information (Claude KI) zur Orientierung.

Quellen:

- [usd.de – KI-Omnibus](https://www.usd.de/ki-omnibus-was-aendert-sich-am-eu-ai-act/)
- [Mondaq – AI Omnibus enters into force](https://www.mon-

daq.com/uk/new-technology/1825722/eu-digital-omnibus-on-ai-enters-into-force)
- [Gleiss Lutz – KI-MIG](https://www.gleisslutz.com/de/know-how/gesetzentwurf-der-bundesregierung-zur-durchfuehrung-der-ki-vo-eu-20241689)

Und was sagt das Transparenzgebot?

Kurz gesagt:Für Beschäftigte bringt das Transparenzgebot des Art. 50 wenig. Es betrifft vor allem Chatbots und KI-generierte Inhalte, nicht Entscheidungen über Menschen. Wirksame Transparenz im Arbeitsverhältnis entsteht über andere Vorschriften.

Was Art. 50 tatsächlich regelt (seit August 2026)

- Wer mit einem **Chatbot** interagiert, muss das erfahren, außer es ist offensichtlich.
- **Deepfakes** müssen gekennzeichnet werden.
- KI-generierte **Texte** müssen nur dann offengelegt werden, wenn sie zur Information der Öffentlichkeit veröffentlicht werden und kein Mensch redaktionell verantwortlich ist.
- **Synthetische Inhalte** müssen maschinenlesbar markiert werden. Für Systeme, die schon vorher auf dem Markt waren, gilt das erst ab Dezember 2026.

Warum das am Arbeitsplatz kaum greift

- Ob ein Tool **Leistung** bewertet, Bewerbungen vorsortiert oder Schichten nach Verhalten verteilt, erfahren Beschäftigte über Art. 50 nicht.
- **Interne Mails oder Beurteilungen**, die mit KI geschrieben wurden, müssen nicht gekennzeichnet werden.
- Die Ausnahme „**offensichtlich**“ ist dehnbar.
- Einen eigenen **Anspruch auf Durchsetzung** haben Einzelne nicht. Ihnen bleiben nur die Beschwerde bei der Bundesnetzagentur und Bußgelder gegen das Unternehmen.

Wo Transparenz für Beschäftigte wirklich herkommt

- **AI Act, Art. 26 und 86** (erst ab Dezember 2027):
Vor dem Einsatz von Hochrisiko-KI müssen Betriebsrat und Beschäftigte informiert werden. Betroffene müssen erfahren, dass Hochrisiko-KI über sie mitentscheidet, und sie haben ein Recht auf Erläuterung bei erheblichen Entscheidungen.
- **DSGVO** (gilt schon jetzt): Informations- und Auskunftspflichten nach Art. 13–15. Bei automatisierten Entscheidungen gehören dazu aussagekräftige Informationen über die Logik. Der EuGH hat das 2025 verschärft (C-203/22): Das tatsächlich angewandte Verfahren muss verständlich erklärt werden, ein pauschaler Verweis auf Geschäftsgeheimnisse reicht nicht.
- **Betriebsverfassungsgesetz**: Der Betriebsrat muss rechtzeitig unterrichtet werden (§ 80 Abs. 2, § 90). Bei Systemen, die Leistung oder Verhalten überwachen können, hat er ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6). Das ist in der Praxis der stärkste Hebel.

Fazit: Das Transparenzgebot des AI Act sorgt für **Ehrlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit und Kunden**. Den Arbeitsplatz macht es nicht durchschaubar.
Wer echte Transparenz für Mitarbeiter will, sollte heute auf DSGVO und Mitbestimmung setzen und eine Betriebsvereinbarung schließen. Darin lässt sich konkret festlegen, welche Tools was auswerten und wer Einblick bekommt.

Auch das ist eine Orientierung (Claude KI), keine Rechtsberatung.