**AI-Act: Das neue EU-Gesetz für Künstliche Intelligenz kommt**

**– und die Strafen sind hoch**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Die Europäische Union setzt beim Thema Künstliche Intelligenz klare Grenzen. Der AI-Act schafft einen einheitlichen Rechtsrahmen für den Einsatz von KI-Systemen in Europa. Ziel: Sicherheit, Transparenz, Fairness – und Schutz vor Missbrauch.**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart erklärt, was es zu beachten gilt.

**Ab August 2025: Millionenstrafen für Verstöße**

Bereits seit dem 2. Februar 2025 sind KI-Systeme mit „unannehmbarem Risiko“ verboten. Doch seit dem 2. August 2025 wird es ernst: Unternehmen, die gegen bestehende Pflichten verstoßen, müssen mit Geldbußen von bis zu 35 Millionen Euro oder 7 % des Jahresumsatzes rechnen.

**Neue Behörden überwachen den KI-Einsatz**

Ebenfalls bis August 2025 müssen alle EU-Staaten nationale KI-Aufsichtsbehörden benennen. Diese kontrollieren, ob eingesetzte Systeme den Vorgaben entsprechen. In Deutschland könnten dies die Bundesnetzagentur und die Bundesakkreditierungsstelle werden.

**Pflichten für Anbieter von ChatGPT & Co.**

Der AI-Act betrifft auch General-Purpose-AI-Modelle wie große Sprachmodelle. Anbieter müssen:

- Urheberrechte beachten

- Technische Dokumentationen erstellen

- Offenlegen, welche Daten für das Training genutzt wurden

Für bereits bestehende Modelle gilt eine Übergangsfrist bis August 2027.

**So stuft die EU KI-Systeme ein**

Der AI-Act unterscheidet zwischen drei Risikostufen:

**1. Unannehmbares Risiko** – verboten (z. B. Soziales Scoring, Echtzeit-

 Gesichtserkennung)

**2. Hohes Risiko** – strenge Prüf- und Dokumentationspflichten (z. B. KI im Recruiting

 oder in Prüfungsverfahren)

**3. Minimales Risiko** – keine Pflichtauflagen, aber freiwillige Verhaltenskodizes möglich

**KI im HR-Bereich: Besonders im Fokus**

Software, die Bewerbungen filtert, Mitarbeiter bewertet oder Lernleistungen analysiert, wird oft als Hochrisiko-System eingestuft. Arbeitgeber müssen hier ein Risikomanagementsystem einführen und die Systeme regelmäßig prüfen lassen.

**Kennzeichnungspflicht für KI-Inhalte**

Bilder, Texte, Videos oder Audios, die durch KI erzeugt oder verändert wurden, müssen klar als KI-generiert gekennzeichnet sein. Deepfakes oder bearbeitete Medien dürfen nicht mehr ohne Hinweis verbreitet werden.

**So geht es weiter**

Weitere Regeln treten **2026** und **2027** in Kraft. Unternehmen sollten jetzt prüfen, welche ihrer eingesetzten Systeme unter den AI-Act fallen – und ihre Mitarbeitenden gezielt schulen.

**Tipp für Arbeitgeber und HR-Abteilungen:**

Wer KI-Systeme im Recruiting oder in der Personalverwaltung nutzt, sollte frühzeitig rechtliche Beratung einholen. Verstöße gegen den AI-Act können nicht nur teuer, sondern auch rufschädigend sein.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C08-2025%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)