KI-Governance im KMU

Was das Recht verlangt, wenn du KI-Tools nutzt, was nicht, und wie du es organisierst

Nutzt dein Betrieb eingekaufte oder abonnierte KI-Software, bist du laut AI Act **Betreiber**. Dann schreibt dir der AI Act **keine bestimmte KI-Governance** vor, weder KI-Beauftragten noch Gremium. Verlangt ist, dass Pflichten erfüllt werden. **Wie, bleibt dir überlassen.**

WAS DAS RECHT VORGIBT, JE NACH EINSATZ (UNTER ANDEREM)

Pflicht	Wann sie greift
Art. 4 AI Act: Maßnahmen für die KI-Kompetenz aller, die für dich KI nutzen	gilt für jeden Betreiber, seit 27. Juli 2026 in neuer Fassung; kein Niveau garantieren, kein Zertifikat
Art. 5: keine Emotionserkennung am Arbeitsplatz	verboten, außer aus medizinischen oder Sicherheitsgründen
AI Act, Transparenz: bestimmte KI-Inhalte offenlegen, vor allem Deepfakes	seit 2. August 2026; KI-Texte nur, wenn zu Themen von öffentlichem Interesse veröffentlicht, außer inhaltlich geprüft **und** redaktionell verantwortet
DSGVO: Verarbeitungsverzeichnis, AV-Vertrag	Verzeichnis im Regelfall; AV-Vertrag, wenn der KI-Anbieter Daten in deinem Auftrag verarbeitet
DSGVO: Datenschutz-Folgenabschätzung	voraussichtlich hohes Risiko; jede neue Verarbeitung prüfen
ArbVG, AVRAG: Zustimmung des Betriebsrats oder, ohne Betriebsrat, jedes Betroffenen	Betriebsrat: bei Kontrolle, die die Menschenwürde berührt (§ 96 ArbVG), und bei bestimmten Daten- und Beurteilungssystemen (§ 96a). Ohne Betriebsrat: nur bei Kontrolle, die die Menschenwürde berührt (§ 10 AVRAG)

Dazu: Betriebsrat mitteilen, welche Arbeitnehmerdaten du automatisiert aufzeichnest (§ 91 ArbVG).

HOCHRISIKO-KI IM PERSONALBEREICH

- **In der Regel hochriskant:** KI, die dafür bestimmt ist, etwa Bewerbungen zu sichten, Entscheidungen über Beförderungen oder Kündigungen zu beeinflussen oder Leistung zu bewerten. Nimmt ein solches System Profiling vor (automatisierte Bewertung von Personen), gilt es immer als hochriskant.
- **Ab 2. Dezember 2027, nach derzeitigem Stand u. a.:** menschliche Aufsicht, automatisch erzeugte Protokolle mindestens sechs Monate aufbewahren (soweit unter deiner Kontrolle), Arbeitnehmervertreter und Beschäftigte vorher informieren, Bewerber informieren. Ältere Systeme nur bei erheblicher Änderung (Art. 111).

Vorsicht: Wer ChatGPT selbst zur Bewerberauswahl einsetzt, kann Anbieter werden (Art. 25).

NICHT VORGESCHRIEBEN

- Schulungsprogramm mit Zertifikat
- KI-Gremium oder Ausschuss
- ausführliches KI-Handbuch
- KI-Beauftragter im Organigramm
- ISO/IEC 42001, NIST AI RMF

MERKSÄTZE

Das Recht will Inhalte, keine Strukturen.

Hauptsache, es wird verlässlich erledigt.

SECHS BAUSTEINE: EMPFEHLUNG, KEINE VORSCHRIFT

1. **Zuständigkeit:** eine Person behält den Überblick
2. **KI-Inventar:** welche Tools, wofür, von wem
3. **Freigabe:** neue Software vor dem Einsatz prüfen
4. **Richtlinie:** freigegebene Tools, sensible Daten
5. **KI-Kompetenz:** Maßnahmen setzen, festhalten, wer was bekam
6. **Überprüfung:** jährlich Inventar, Vorgaben, Richtlinie

VIER FEHLANNAHMEN

„Wir brauchen einen KI-Beauftragten."
Falsch: Das Gesetz verlangt keinen Titel. Guter Weg: klare Aufgabe für eine bestehende Person.

„Mit einer ISO-Zertifizierung erfüllen wir den AI Act."
Nicht automatisch. Pflichten gelten trotzdem.

„Die KI-Information nach AI Act reicht dem Betriebsrat."
Nicht unbedingt. Wo § 96 oder § 96a ArbVG greift, brauchst du auch die Zustimmung.

„Für jedes KI-Tool müssen wir eine DSFA machen."
Nicht automatisch. Pflicht bei voraussichtlich hohem Risiko.