

# Der EU-AI Act – worum geht's?

## Was versteht man unter „Künstlicher Intelligenz“?

Die Begriffe „**Künstliche Intelligenz**“ („KI“) oder „**algorithmische Entscheidungsfindung**“ bezeichnen unterschiedliche technische Verfahren. Es geht aber immer um mehr oder weniger **selbstlernende Verfahren**, die auf der Grundlage von Daten zu Aussagen (Vorhersagen, Entscheidungen) kommen, die in dem zur Verfügung gestellten Datenmaterial Muster erkennen oder daraus Schlüsse ziehen. Viele Unternehmen versprechen sich Kostenreduktion und Effizienzsteigerung durch den Einsatz von KI-Systemen. Aufgrund der damit einhergehenden weiteren Automatisierung und Beschleunigung der Arbeitswelt werden allerdings auch problematische Folgen für Arbeitnehmer:innen befürchtet. Derzeit sind die Auswirkungen eines umfassenderen Einsatzes von KI-Systemen auf die Arbeitswelt aber noch nicht vollständig abzuschätzen.

## Wo liegen besondere Herausforderungen und Risiken durch KI?

KI-Systeme könnten schon bald flächendeckender für **Entscheidungen in Unternehmen** genutzt werden. Zugleich sind KI-Systeme sehr **anfällig für Diskriminierungen**, weil sie mit bestimmten Daten „trainiert“ werden oder die in den zur Verfügung gestellten Daten enthaltenen Muster fortschreiben. Nicht zuletzt setzen auch datenschutzrechtliche Bestimmungen dem Einsatz von KI Schranken. So darf grundsätzlich niemand einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung basierenden Entscheidung unterworfen werden, wenn diese rechtliche Wirkung entfaltet oder erheblich beeinträchtigend ist. Es gibt bei wesentlichen Fragen also ein **Recht auf (Letzt-)Entscheidung durch einen Menschen**. Ein KI-System darf also etwa nicht völlig selbstständig die Entscheidung über eine Kündigung treffen.

## Wird KI durch den EU-AI Act nun stärker reguliert?

In Österreich gab es bisher keine spezifischen Regelungen zum Einsatz von KI. Vor einiger Zeit hat die EU-Kommission den Entwurf für eine neue Verordnung vorgelegt: den „**AI-Act**“. Damit sollen eine **rechtliche Grundlage** für die Entwicklung und den Einsatz von KI geschaffen und **mögliche Risiken des Einsatzes derartiger Systeme minimiert** werden. In der gesamten EU sollen damit also einheitliche Regeln für KI gelten. Nun hat man sich in den Trilog-Verhandlungen auf einen finalen Text geeinigt, der jedoch noch nicht veröffentlicht ist. Im bisher bekannten Entwurfstext wird ein sogenannter **risikobasierter Ansatz** verfolgt, die eingesetzten Systeme werden also anhand ihrer Auswirkungen bewertet: Bestimmte Systeme sind verboten, für Hochrisiko-Systeme gelten bestimmte Einschränkungen oder Regeln, für weniger riskante Systeme bloß die Verpflichtung zur Transparenz. Adressat:innen der Regulierung sind die Hersteller-Unternehmen von KI-Systemen, denen bei Verstößen **Strafen in der Höhe von bis zu 35 Mio EUR oder 7% des Jahresumsatzes** drohen.

Bis zuletzt wurde insbesondere um die Möglichkeit der KI-basierten **Überwachung durch Gesichtserkennung** im öffentlichen Raum gerungen. Diese dürfte nun grundsätzlich verboten werden, die Mitgliedstaaten konnten jedoch bestimmte Ausnahmen, z.B. Einsatz von Gesichtserkennung bei der

Terrorbekämpfung oder bei Fragen der inneren Sicherheit, im Text verankern. Umgekehrt sollen nun jedoch offenbar auch die sogenannten „**Basismodelle**“ reguliert werden. Diese stellen den Ausgangspunkt vieler spezieller KI-Anwendungen dar und es handelt sich um Systeme, die mit allgemeinen Daten in großem Umfang trainiert wurden (um bei der Entwicklung spezieller Anwendungen nicht stets „von vorne“ beginnen zu müssen). Entwickler müssen etwa technische Dokumentationen erstellen, sowie die Trainings- und Testverfahren erläutern. Auch die Energieeffizienz von Systemen ist zu berücksichtigen, eine Art **Kennzeichnung für KI-generierte Inhalte** – eventuell in Form eines „Wasserzeichens“ – soll überdies kommen. Im bisherigen Entwurf waren jedoch grundsätzlich **keine speziellen Bestimmungen für die Arbeitswelt** unter dem Blickwinkel der besonderen Schutzwürdigkeit von Beschäftigten enthalten. Soweit bekannt, wird es dabei auch bleiben, was besonders kritisch zu sehen ist. Immerhin sollen Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz (als Hochrisikosysteme) verboten sein.

Mit der Veröffentlichung des finalen Entwurfstextes („draft legislation“) – nach Einarbeitung aller Neuerungen, rechtlicher Prüfung und Übersetzung in die Sprachen der EU – ist im Laufe des ersten Halbjahres 2024 zu rechnen, eine Beschlussfassung durch Parlament und Rat könnte dann im Sommer 2024 erfolgen. Ob der Beschluss noch vor den Wahlen zum EU-Parlament stattfinden kann, ist derzeit unklar.