Brüssel will den Einsatz von KI erschweren

Einteilung von Software-Lösungen in vier Risikoklassen – Strengere Vorgaben drohen auch für Anwendungen im Handel

Der EU-Gesetzgeber diskutiert eine „KI-Verordnung", mithilfe der „Europa das globale Zentrum für vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz" werden soll. Im Handel fürchtet man unnötige Erschwernisse für IT-Branchenlösungen.

Die Bedeutung der geplanten KI-Verordnung ist kaum zu überschätzen: Sie soll – über alle Wirtschaftsbereiche hinweg – für sämtliche Anbieter und gewerbliche Nutzer von KI-Systemen gelten. So schlägt es die EU-Kommission in ihrem Entwurf vor, der aktuell das Gesetzgebungsverfahren durchläuft und frühestens im Jahr 2025 in Kraft treten wird. Die Verordnung teilt KI in vier Risikoklassen ein. Sie verbietet den KI-Einsatz in bestimmten Anwendungsszenarien oder macht ihn von strengen Voraussetzungen abhängig.

„Bislang ist der Begriff ‚Künstliche Intelligenz' viel zu weit definiert, sodass selbst einfache Algorithmen einer Software als KI reguliert würden", kritisiert Stephan Tromp. Hierfür nennt der Vize-Hauptgeschäftsführer beim Handelsverband HDE Beispiele: Produktvorschläge, Smart Shelves zur Bestandsüberwachung; Produkterkennung wie sie für den kassenlosen Checkout nötig ist. „Bei keiner dieser Anwendungen sind Persönlichkeitsrechte betroffen. Es sollten grundsätzlich nur risikoreiche Anwendungen streng reguliert werden", so Tromp.

Nicht nur beim HDE fürchtet man, dass Europa durch eine zu scharfe Gesetzgebung von anderen Wirtschaftsregionen abgehängt werden könnte. Auch Michael Feindt warnt davor, die europäische KI-Industrie nicht zu ersticken: „Jede Technik-Regulierung birgt das Risiko, dass Forschung und Entwicklung in ein Drittland verlagert wird, in dem weniger strenge Vorgaben gelten, wie aktuell etwa in China und den USA", meint der KI-Spazialist und Gründer von Blue Yonder, einem der weltgrößten Anbieter von Retail-Software. „Eine Abwanderung von Innovationen ins Ausland würde das Ziel, Europa zum Zentrum für vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz zu machen, konterkarieren", meint David Bomhard, Anwalt in der Kanzlei Noerr.

FOTOS: NANOSTOCKK; SCYTHERS/ISTOCK; SDECORET/SHUTTERSTOCK; SCREENSHOT: LZ

Beispiele für KI-Anwendungen im Handel: Software, die Bewerbungen nach bestimmten Kriterien vorab aussortiert; Chatbots; Informationen zur Lieferkette am Regal (*von oben nach unten*).

Das Regelwerk soll etwa KI verbieten, die nach dem Verständnis der Kommission ein unannehmbares Risiko darstellt, indem sie gegen Werte der EU verstößt. Hierzu zählen etwa „KI-Techniken, die unterschwellige Techniken außerhalb des Bewusstseins einer Person einsetzen, um deren Verhalten in einer Weise zu beeinflussen, die geeignet ist, ihr Schaden zuzufügen". „Hierunter könnten auch Techniken der personalisierten Werbung fallen, womit einige Geschäftsmodelle vor dem Aus stünden", warnt Bomhard.

In den Risikoklassen darunter geht es um teils empfindliche Einschränkungen. So muss „Hochrisiko-KI" etwa vor ihrer Inbetriebnahme einer „Konformitätsbewertung" unterzogen werden – und darf nur mit solchen Daten trainiert und betrieben werden, die strenge Anforderungen an die Datenqualität erfüllen. Hochrisiko-KI-Systeme sind solche, „deren Einsatz mit einem hohen Risiko für Gesundheit, Sicherheit oder den Grundrechten verbunden sind" – etwa im Bereich biometrische Identifizierung oder Kreditwürdigkeit. Zudem gelten, unabhängig von der Risikoklasse, besondere Transparenzvorgaben: So müssten Chatbots künftig als solche gekennzeichnet werden – also klarstellen, dass es sich nicht um einen Menschen handelt.

> »Jede Technik-Regulierung birgt das Risiko, dass die F&E in Regionen mit weniger strengen Vorgaben verlagert wird«
>
> Michael Feindt, Blue Yonder

Ungeachtet der Detailkritik begrüßt die Wirtschaft das Ziel eines einheitlichen Rechtsrahmens für vertrauensvolle KI. „Die Auseinandersetzung mit der Verordnung könnte helfen, KI in seiner Vielfältigkeit besser zu verstehen. Sie könnte das Missverständnis ausräumen, dass KI das Goldene Kalb sei und alle Probleme löse", betont Michael Hoffmann, Geschäftsleitung des Software-Anbieters Relex. „KI ist nur punktuell intelligent. Der Mensch muss am Steuer bleiben, sonst sind wir irgendwann nur noch Passagier." *gmf/lz 49-21*

Eckes-Granini streitet mit Edeka

Die Auseinandersetzung zwischen Edeka und dem Safthersteller Eckes-Granini um die Eigenmarke Albi wird nun auch vor Gericht ausgetragen. Eckes erwirkte im November beim Hamburger Landgericht eine einstweilige Verfügung gegen den Vertrieb der Albi-Flaschen. Der Safthersteller sieht seine Markenrechte durch die Gestaltung der Albi-Flaschen verletzt.

„Wir haben einen Beschluss erwirkt", bestätigt ein Unternehmenssprecher auf LZ-Anfrage. „Unser Ziel ist, unsere hochwertigen Marken zu schützen und unsere Interessen zu wahren." Die Hamburger wollten das „laufende Verfahren" auf Anfrage nicht kommentieren. Nach LZ-Informationen hat Edeka gegen die einstweilige Verfügung Widerspruch eingelegt, über den das Gericht voraussichtlich am 11. Januar 2022 verhandeln wird.

Mit dem Gerichtsverfahren erreicht der Streit zwischen Edeka und Eckes eine neue Eskalationsstufe. Ende September hatte Edeka-Chef Markus Mosa den Lieferstopp des Herstellers öffentlich gemacht. In der Folgezeit ersetzten dann nach und nach Albi-Produkte die Granini-Produkte in den Regalen des Händlers (*lz 46-21*). Der Safthersteller Albi gehört seit Ende 2017 zur Edeka-Gruppe. Granini hofft trotz des juristischen Scharmützels auf eine einvernehmlich Lösung: „Wir sind mit Edeka weiterhin im Austausch und gehen davon aus, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden", betont das Unternehmen. *be/mfd/49-21*

FOTOS (M): UNTERNEHMEN

Markenschutz: Edeka eckt mit Eckes an.

Gendern im Betrieb – Arbeitsrechtliche und personalpolitische Aspekte

Bei Benachteiligungen droht Schadenersatz – Unternehmen sollten dezidierte Meinung zur gewünschten Wortwahl haben / Von Dr. Hans-Peter Löw

Auch den Handel hält das Thema „geschlechtergerechter Sprachgebrauch" auf Trab. Orientierung bieten neben dem Gesetz auch die Leitlinien der Gesellschaft für deutsche Sprache.

Die Debatte über eine gendergerechte Sprache wird heftig, teilweise hitzig geführt. Spezielle Phänomene sind auch im Handel zu erkennen. So hatte Edeka im Frühjahr dieses Jahres „Student*innenfutter" ins Sortiment aufgenommen. Das löste in den sozialen Medien Sturmwellen der Empörung bis hin zu Boykottaufrufen aus. Ähnlich kontrovers verläuft die Diskussion über den Gender-Leitfaden der Audi AG. Hiergegen wurde sogar Klage erhoben mit dem Ziel klären zu lassen, wie weit ein Arbeitgeber den Sprachgebrauch seiner Mitarbeitenden regeln darf.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität unterbleibt. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dürfen Beschäftigte nicht wegen des Geschlechts benachteiligt werden. Ein Verstoß ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten und kann Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung auslösen. Das spielt etwa bei Stellenausschreibungen eine Rolle, die geschlechtsneutral erfolgen müssen. Das ist aber nichts Neues. Für die weitergehenden Fragen im Betrieb gibt es weniger allgemein verbindliche Regeln. Berufsbezeichnungen sollten neutral sein. Wenn sie sich auf konkrete Stelleninhaber beziehen, sollte das Geschlecht angepasst sein. Wenn eine Frau eine Abteilung leitet, ist sie Abteilungsleiterin, wenn sie in der Geschäftsführung einer GmbH tätig ist, dann ist sie Geschäftsführerin.

„Student*innenfutter": Hierfür erntete Edeka einen Shitstorm.

Unternehmen können die gendergerechte Sprache als Selling Point auf dem Bewerbermarkt einsetzen. Gendern gilt als fortschrittlich und aufgeschlossen. Allerdings sind auch unerwünschte Wirkungen zu berücksichtigen. Das als Ausdruck von Political Correctness empfundene Gendern kann auf dem Bewerbermarkt auch gegenteilige Reaktionen auslösen.

Veränderungen der Sprache als Teil der Unternehmenskultur bedeuten auch eine Änderung dieser Unternehmenskultur. Das ist notwendig, wenn Diversity vorangebracht werden soll. Ob eine solche Veränderung behutsam oder durchgreifend gewünscht wird, sollte sorgsam abgewogen werden und ist für jeden Betrieb individuell zu entscheiden.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung sieht das Gendern kritisch. Auch beim Gendern sind grammatische und orthographische Grundregeln nicht außer Kraft gesetzt. Zur Orientierung sind die Leitlinien der Gesellschaft für deutsche Sprache zu den Möglichkeiten des Gendering empfehlenswert. Gendersternchen sind danach problematisch, wenn weibliche und männliche Form unterschiedliche Endungen haben. Nach diesen Leitlinien ist „Student*innenfutter" sprachlich schlecht, weil die Studenten nicht mehr vollständig vorkommen. Vermutlich würde die GfdS eher „Studierendenfutter" empfehlen.

Auf jeden Fall ist allen Unternehmen zu empfehlen, eine dezidierte Meinung zum Gendern zu haben. Anweisungen sind zulässig im Rahmen der Kommunikation nach außen, mit Kunden, Lieferanten und anderen. Bei der Innenkommunikation ist auf eine breite Diskussion zu setzen. Ganz ohne Widerstände werden sich allerdings Veränderungen nicht durchsetzen lassen. *lz 49-21*

FOTO (M): HANS-RUDOLF SCHULZ; FAIRFOOD

Dr. Hans-Peter Löw ist Anwalt und Partner in der Kanzlei Allen & Overy LLP in Frankfurt.