

# Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung

## Ursachen verstehen, Fälle erkennen, Betroffene unterstützen

Unterlagen zur Durchführung eines Workshops



## ▶ Einleitung

Diese Workshop-Unterlagen sind im Rahmen des Projekts AutoCheck – Handlungsanleitung für den Umgang mit automatisierten Entscheidungssystemen für Antidiskriminierungsstellen<sup>1</sup> entstanden. Sie dienen als Grundlage für einen Workshop, der in die Diskriminierungsrisiken beim Einsatz von ADM<sup>2</sup>-Systemen einführt.

Um diese Unterlagen zu verwenden und einen Workshop zu „Automatisierten Entscheidungssystemen und Diskriminierung“ durchzuführen, sollten Sie eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Sie haben selbst an einem Multiplikator\*innen-Workshop im Rahmen des Projekts *AutoCheck* teilgenommen.
- b) Sie kennen sich sehr gut mit Diskriminierungsrisiken durch ADM-Systeme sowie Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland aus und haben Erfahrungen in der Umsetzung von Workshops.

In jedem Fall empfehlen wir, den Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“ zu lesen, bevor Sie einen Workshop durchführen.

Die Zielgruppe der Workshops sind Mitarbeitende von Antidiskriminierungsberatungsstellen in Deutschland. Sie sollen durch Kompetenzaufbau in diesem zunehmend bedeutsamen Themenfeld in die Lage versetzt werden, Risiken besser zu erkennen und einzuschätzen und dadurch in konkreten Diskriminierungsfällen Betroffene besser unterstützen zu können.

### Die Workshop-Unterlagen beinhalten:

1. Workshop-Konzept (S. 3-6)
2. Druckvorlagen (S. 7-14)
3. Folien (inkl. Notizen zur Präsentation)
4. Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“

### Rahmenbedingungen und Vorbereitung:

Der Workshop ist auf 10 bis 12 Teilnehmende ausgelegt, die idealerweise Erfahrung in der Antidiskriminierungsberatung mitbringen. Konzipiert ist der Workshop für die Dauer von einem Tag und als Präsenzveranstaltung (nicht online).

Bitte lesen Sie zur Vorbereitung der Workshop-Durchführung alle zur Verfügung gestellten Unterlagen sorgfältig. Gehen Sie den Workshop im Detail durch und überlegen Sie sich, was Sie für die Umsetzung brauchen und ob Sie offene Fragen haben. Drucken Sie alle Druckvorlagen passend zur Zahl der Teilnehmenden aus und bereiten Sie diese nach Anleitung vor. Bereiten Sie auch die Moderationskarten und Pinnwände im Vorfeld vor.

### Darüber hinaus brauchen Sie folgende Materialien:

- Beamer und Laptop zum Präsentieren der Folien
- Pinnwand oder -wände inkl. Pins (alternativ können Sie auch Flipcharts verwenden und die Moderationskarten ankleben, statt sie anzupinnen).
- Flipcharts
- Ausreichend Flipchartmarker (in unterschiedlichen Farben)
- Ausreichend Moderationskarten
- Blöcke und Kugelschreiber für Notizen der Teilnehmenden
- Klebeband

1 Das Projekt AutoCheck wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert und von AlgorithmWatch zwischen Februar 2021 und Juli 2022 durchgeführt. Das Projekt hatte zum Ziel, bei Mitarbeitenden deutscher Antidiskriminierungsberatungsstellen Kompetenzen zum Thema Diskriminierungsrisiken durch automatisierte Entscheidungssysteme aufzubauen. Der Fokus des Projekts lag auf dem Zugang zu Gütern und privaten Dienstleistungen. Das spiegeln die Workshop-Unterlagen wider, in denen nur am Rande auf andere Anwendungsbereiche des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingegangen wird.

2 ADM steht für „automated decision-making“, dt. automatisiertes Entscheiden.

## / Konzept für die Durchführung eines Workshops:

Zeit	Thema	Methode	Materialien	Anmerkung
08:45	Ankommen		Klebeband, Stifte, Beamer  Folie 1	<b>Vorbereitung</b> des Raums: Start der Präsentation über den Beamer, Materialien prüfen
09:00 (10')	Start und Einstieg	Input	Folien 1-3	<b>Vorbereitung:</b> Publikation <i>Einleitung</i> (S. 4)
09:10 (20')	Kennenlernen und Erwartungen	90 Sek./ Person (à 12 Personen: 18-20')	Folie 4  Flipchart: für mitgebrachte Fragen (z. B. mit einem Fragezeichen in der Mitte)  (Handy-)Timer	
<b>MODUL 1: Einstieg ins Thema und grundlegende Begriffe</b>				
09:30 (20')	Einstieg ins Thema	Aufstellungs- übung	Folien 5-7  Platz im Raum	<b>Wichtig:</b> Markieren Sie, wo im Raum die Skala verläuft, entlang derer die Teilnehmenden sich aufstellen sollen. Geben Sie ihnen einen Moment Zeit, um sich aufzustellen, und fragen Sie dann 2-3 Personen je Frage, warum sie an diesem Punkt stehen. Bedanken Sie sich bei ihnen fürs Teilen.
09:50 (15')	Grundlegende Begriffe - Einführung	Plenum	Folie 8  3 Moderationskarten „Künstliche Intelligenz“, „Automatisierte Entscheidungssysteme“, „Algorithmen“, Moderationskarten, Flipchartmarker, Pins, Pinnwand, Druckvorlage 1.1: Übung „Grundlegende Begriffe“ einmal drucken.	<b>Vorbereitung:</b> Publikation Kapitel 1 <i>Grundlegende Begriffe</i> (S. 5)  <b>Ziel:</b> Die Teilnehmenden sollen an das Thema „ADM-Systeme“ herangeführt werden. Ein gemeinsames Verständnis wird entwickelt, indem die wichtigsten Begriffe definiert und besprochen werden.
10:05 (10')	Grundlegende Begriffe - Übung	Zweiergruppen	Folie 9  Druckvorlage 1.2: Alltagsbeispiele für jede Zweiergruppe einmal drucken, zerschneiden und in einen Umschlag geben.	<b>Ziel:</b> Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit den Begriffen und denken über diese nach.  <b>Optional:</b> Die Gruppen erhalten jeweils Moderationskarten, um während der Übung Fragen aufzuschreiben.

10:15 (15')	<b>Grundlegende Begriffe – Besprechen</b>	Plenum	Folie 10  2 Moderationskarten („Regelbasierter“, „Lernernder“)	<b>Hinweis:</b> In der Besprechung darauf achten, die Alltagsbeispiele mit der Beratung zu verbinden: Kreditvergabe, Bewerbungsverfahren, Sprachaufnahmen im Bewerbungsverfahren (siehe Publikation S. 6-13).
----------------	---	--------	--	--

10:30 (15')	<i>Pause</i>			
----------------	--------------	--	--	--

10:45 (10')	<b>ADM-Anwendungsfelder</b>	Plenum, Brainstormen  Auf Flipchart sammeln	Folie 12  Flipchart (ADM-Anwendungsfelder), Flipchartmarker	<b>Vorbereitung:</b> Publikation Kapitel 4 <i>Anwendungsfelder</i> (S. 14f)  <b>Hinweis:</b> Bei dieser Übung geht es nicht darum, ob die ADM-Systeme diskriminierend sind, sondern um allgemeine Anwendungsbereiche.
10:55 (10')	<b>Schaubild Anwendungsfelder</b>	Input	Folie 13	<b>Hinweis:</b> Der Fokus der Publikation liegt auf privaten Dienstleistungen und dem Zugang zu Gütern. Bereiche darüber hinaus werden nur grob dargestellt – gilt auch für Folie 13.  <b>Optional:</b> Sie können auch andere Beispiele aus der Publikation (S. 14f.) wählen.

## MODUL 2 – Ursachen für Diskriminierungsrisiken

Zeit	Thema	Methode	Materialien	Anmerkung
11:05 (25')	<b>Ursachen</b>	Input	Folie 14-19	<b>Vorbereitung:</b> Publikation Kapitel 3 <i>Ursachen</i> (S. 11)
11:30 (20')	<b>Ursachen – Verstehen</b>	Gruppenarbeit, Gedankenexperiment	Folie 20  Moderationskarten, Flipchartmarker je Gruppe	<b>Ziel:</b> Bei diesem Gedankenexperiment erfahren die Teilnehmenden, wie viele Entscheidungen getroffen werden müssen und welchen Einfluss eigene Annahmen auf die Entscheidungen haben.
11:50 (20')	<b>Ursachen – Besprechen</b>	Plenum: Präsentation und Diskussion	Folie 21  Pinnwand, Moderationskarte „Meine neue Führungskraft“, Pins	
12:10 (10')	<b>Lösungsansätze</b>	Input	Folie 22	<b>Hinweis:</b> Die Lösungsansätze werden nur angeschnitten.



12:20  
(60')

Mittagspause

### Modul 3 – Erkennen von ADM-Systemen in der Beratung

Zeit	Thema	Methode	Materialien	Anmerkung
13:20 (10')	Ankommen	Plenum	Folie 24	
13:30 (10')	Erkennen	Plenum	Folie 25  Checkliste „Erkennen“: Alle Teilnehmenden erhalten eine Kopie; drucken Sie diese bitte entsprechend der Teilnehmendenzahl aus.	<b>Vorbereitung:</b> Publikation Kapitel 5 <i>Erkennen</i> (S. 16)  <b>Hinweis:</b> Die Checklisten können gerne mitgenommen und für die Beratungsarbeit verwendet werden.
13:40 (30')	Erkennen – Übung	Dreiergruppen	Folie 26, 27  Druckvorlage 2.2: Übung „Erkennen“: Situationsbeschreibung - Drucken Sie eine je Dreiergruppe aus.  Situationsbeschreibung, Checkliste „Erkennen“, Papier und Stift für die beobachtende Person  Moderationskarten mit Fragen für die Nachbesprechung in der Dreiergruppe	<b>Hinweis:</b> Die Teilnehmenden sind Beratungsexpert*innen und sollen versuchen, die eigene Expertise und Erfahrungen mit einzubringen.  <b>Vorbereiten:</b> Je Dreiergruppe Moderationskarten mit den Fragen auf Folie 27
14:10 (15')	Erkennen – Diskussion	Plenum	Folie 28  Pinnwand, Pins, Moderationskarten, Flipchartmarker	<b>Vorbereiten:</b> Pinnwand mit der Überschrift „Erkennen von ADM-Systemen in der Beratung“

14:25  
(15')

Pause





MODUL 4 – Umgang in der Beratung und Vernetzung				
Zeit	Thema	Methode	Materialien	Anmerkung
14:40 (10')	Umgang	Plenum	Folie 30  Checkliste „Umgang“: Alle Teilnehmenden erhalten eine Kopie; drucken Sie diese bitte entsprechend der Teil- nehmendenzahl aus.	<b>Vorbereitung:</b> Publikation Kapitel 6 <i>Umgang</i> (S. 18)
14:50 (35')	Umgang – Übung	Dreiergruppen	Folie 31, 32  Checkliste „Umgang“, Moderationskarten und Flipchartmarker je Gruppe für die Doku- mentation  Moderationskarten mit Fragen für die Nach- besprechung in der Dreiergruppe	<b>Hinweis:</b> Die Teilnehmenden sind Beratungsexpert*innen und sollen versuchen, die eigene Expertise und Erfahrung mit einzubringen.  <b>Vorbereiten:</b> Je Dreiergruppe Moderationskarten mit den Fragen auf Folie 32
15:25 (25')	Umgang – Diskussion	Plenum, Diskussion  Zusammen- fassung	Folie 33  Pinnwand mit der Über- schrift „Umgang mit ADM-Systemen in der Beratung“, Moderations- karten, Pins, Flipchart- marker	<b>Vorbereiten:</b> Pinnwand mit der Überschrift „Umgang mit ADM- Systemen in der Beratung“
15:50 (10')	Ausblick		Folie 34, 35	
16:00 (20')	Vernetzung	Plenum	Folien 36, 37  Druckvorlage 4: Post- karten - Drucken Sie eine Postkarte je Teilnehmer*in.	<b>Vorbereiten:</b> Drucken der Postkar- ten entsprechend der Anzahl der Teilnehmenden
16:20 (15')	Feedback	Jede*r für sich	Folie 38  Pinnwand, Pins, Moderationskarten, ausreichend Flipchart- marker	<b>Vorbereiten:</b> Pinnwand mit der Überschrift „Feedback“, 3 Modera- tionskarten („Das hat mir gut gefal- len...“, „Das hätte besser laufen können...“, „Das hat mir gefehlt...“)
16:35	Abschluss	Plenum	Folie 39, 40	



## / Druckvorlagen

### **DRUCKVORLAGE 1.1: Übung „Grundlegende Begriffe“**

#### **ALGORITHMUS**

Bestimmte Form der Handlungsanleitung, die in definierten Einzelschritten zur Lösung eines mathematischen Problems führt.

#### **AUTOMATIERTE ENTSCHEIDUNGSSYSTEME (ADM)**

Entscheidungsmodelle oder Entscheidungswege werden automatisiert durch Algorithmen ausgeführt.

#### **KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI)**

Forschungsfeld der Informatik, das sich mit der Automatisierung kognitiver Aufgaben befasst. Maschinen sollen befähigt werden, Aufgaben auszuführen, die irgendwie „intelligent“ erscheinen.

#### **LERNENDER ALGORITHMUS**

Erst „lernt“ der Algorithmus aus vorhandenen Daten Regeln, die auf das gewünschte Ergebnis hindeuten. Dann werden diese Regeln auf unbekannte Daten angewendet. Die Regeln sind für Menschen meist nicht nachvollziehbar.

#### **REGELBASIERTER ALGORITHMUS**

Die Regeln und Handlungsanleitungen sind explizit programmiert worden und für Menschen nachvollziehbar.



## DRUCKVORLAGE 1.2: „Alltagsbeispiele“



### (REGELBASIERTER) ALGORITHMUS



... wird verwendet, um aus einem großen Bewerbungspool die passendsten Bewerbungen heraus zu sortieren, z. B. nach der Logik: „Wenn fünf Jahre Berufserfahrung gegeben, dann zum Bewerbungsgespräch einladen“.



... wird verwendet, um die Kreditwürdigkeit eines Menschen anhand bestimmter Kriterien, wie Wohnadresse oder Alter, zu berechnen. Diese Kriterien sind für Entwickler\*innen einsehbar.



### KI



### (LERNENDER) ALGORITHMUS



... wird verwendet, um anhand von Sprachaufnahmen etwas über die sprechende Person herauszufinden.



... wird verwendet, um die Reihenfolge der Suchergebnisse bei einer Online-Suchmaschine (z. B. Google) zu bestimmen. Die Reihenfolge wird mit der Zeit an vorheriges Suchverhalten angepasst.



... wird verwendet, um in Fotos von menschlicher Haut Muster zu erkennen, die auf Melanome hinweisen. Das soll passieren, bevor diese Muster für Menschen sichtbar sind.



### ADM-SYSTEME



## CHECKLISTE „Erkennen“

Diese Checkliste soll helfen, in den Fallbeschreibungen von Ratsuchenden oder Betroffenen Hinweise auf ADM-Systeme zu erkennen und bei Verdacht passende Rückfragen zu stellen.

- Fand die Interaktion online statt?
- Z. B. Suchen über Online-Portale, online abgeschlossene Verträge, Chatbot-Interaktionen
  - ABER: Bonitätsprüfung bei der Kreditvergabe oder Video-/Sprachaufnahmen bei Bewerbungsverfahren sind ebenfalls Beispiele, in denen ADM-Systeme zum Einsatz kommen können, auch wenn Interaktionen nicht online stattgefunden haben.
- Wurde ein Online-Formular ausgefüllt?
- Wurde über eine Online-Maske (Kontaktformular, Chatbot etc.) interagiert?
  - Wurden persönliche Angaben gemacht oder personenbezogene Daten geteilt? Falls ja, welche?
  - Wurden Fragen nach Merkmalen gestellt, die durch das AGG geschützt sind (unmittelbare Diskriminierung)? Wurde nach Angaben gefragt, die als Proxy-Variablen<sup>3</sup> wirken könnten (mittelbare Diskriminierung)?
  - Wurden Dokumente hochgeladen? Falls ja, welche? Beinhalteten diese Hinweise auf oder Informationen zu geschützten Merkmalen?
- Ist die Entscheidung gleich beim Eingeben der Daten in ein Online-Formular gefallen oder wird sie unmittelbar im Anschluss per E-Mail mitgeteilt?
- Wurden viele Dokumente hochgeladen und die Rückmeldung kam dennoch sehr schnell?
- Kommen in der Rückmeldung bestimmte Begriffe oder Phrasen vor, die auf eine automatisierte Entscheidung hindeuten?
  - Z. B.: „Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.“
  - Oder: „automatisiert“, „maschinell“, „computergestützt“, „automatisch“, „elektronisch“.
- Wurde etwas online gekauft? Welche Zahlungsmöglichkeiten gab es und welche wurde ausgewählt?
  - Bonitätsprüfungen sind wahrscheinlich bei: Ratenzahlung, Kauf auf Rechnung, Lastschriftverfahren oder Dauerschuldverhältnissen (Mietverhältnisse, Abonnements).
- Was steht in den AGB, Datenschutzvereinbarungen und ähnlichen Dokumenten?
  - Zustimmung zu einer Bonitätsprüfung
  - Wurde der automatisierten Verarbeitung von Daten explizit zugestimmt?<sup>4</sup>
  - Wörter und Phrasen wie: „automatisiert“, „maschinell“, „computergestützt“, „automatisch“, „mithilfe von Algorithmen“

3 Proxy-Variablen werden stellvertretend für andere Variablen eingesetzt, zum Beispiel wenn diese nicht direkt beobachtbar oder messbar sind. Das englische Wort „proxy“ bedeutet „Stellvertreter\*in“. Mit Proxy-Variablen kann auf bestimmte – auch geschützte – Merkmale geschlossen werden, ohne dass sie direkt abgefragt oder erfasst werden. Aus der Angabe „30 Jahre Arbeitserfahrung“ lässt sich beispielsweise ablesen, dass die Person mindestens Mitte 40 sein muss. So können Proxy-Variablen einen entscheidenden Einfluss auf die Entscheidungen eines ADM-Systems haben.

4 Damit vollautomatisch entschieden werden darf, muss die betroffene Person nach Artikel 22 des europäischen Datenschutzgesetzes (DSGVO) oder Paragraf 31 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) explizit zustimmen.

## DRUCKVORLAGE 1.3: Übung „Erkennen“

### Situationsbeschreibung (für betroffene Person):

Sie wenden sich an die Antidiskriminierungs-  
beratungsstelle mit folgender Beschreibung:

*„Ich wollte Kleidung für mich kaufen und gerne auf Rechnung bezahlen. Mir wurde dann aber gesagt, dass das nicht geht, aufgrund meiner Bonität. Ich bin 40 Jahre alt, habe einen festen Job und auch keine negativen Einträge bei Kreditprüfungsunternehmen. Wie kann denn das sein, dass ich trotzdem nicht auf Rechnung zahlen konnte? Ich habe die Vermutung, dass es daran liegt, dass ich eine Frau bin. Das ist doch unglaublich!“*

Folgende Informationen erwähnen Sie erst auf Nachfrage der beratenden Person:

- Sie wollten die Kleidung in einem Online-Shop kaufen.
- Beim Bezahlvorgang konnten Sie die Option „Kauf auf Rechnung“ auswählen. Dann wurde Ihnen jedoch mitgeteilt, dass Sie aufgrund einer Bonitätsprüfung nicht auf Rechnung einkaufen können.
- Sie waren verwundert und haben beim Online-Händler angerufen.
- Der Mitarbeitende beim Online-Händler hat Sie jedoch an das zuständige Kreditprüfungsunternehmen verwiesen, weil das die Bonität berechnet habe.
- Da haben Sie dann auch gleich angerufen und der Mitarbeitende hat gesagt: „Frauen in ihrem Alter sind geschieden und damit mittellos.“

Bitte nehmen Sie sich kurz Zeit, sich in die Situation zu versetzen:

Wer sind Sie? Was ist passiert? Warum gehen Sie zur Antidiskriminierungsstelle?  
Schmücken Sie die Rolle gerne ein wenig aus.

---

---

---

---

---

---

---

---

## CHECKLISTE „Umgang“

Diskriminierungsrisiken durch ADM-Systeme sind ein relativ neues Problem in der Antidiskriminierungsberatung und können sich in Abhängigkeit vom verwendeten ADM-System stark unterscheiden. Aufgrund von wenigen bekannten Fallbeispielen aus Deutschland und fehlendem Erfahrungswissen empfehlen wir als Erstes, eine der folgenden Stellen zu kontaktieren, sollte es in einem Beratungsfall den Verdacht auf ein ADM-System geben:

- AlgorithmWatch, [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org), 030-99 40 49 001
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de) (im Betreff: „Bitte um kollegiale Beratung zu KI-Fall“)
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), [info@antidiskriminierung.org](mailto:info@antidiskriminierung.org)

Darüber hinaus schlagen wir folgende Vorgehensweisen vor, in Anlehnung an gängige Interventionen der Antidiskriminierungsberatung:<sup>5</sup>

### Allgemein

- Wie bei allen Beratungsfällen gilt es zunächst herauszufinden, was die ratsuchende Person möchte.
- Idealerweise nehmen Sie Hinweise auf ein ADM-System in die **Dokumentation des Beratungsfalles** auf,
  - um das Bündeln dieser Fälle und das Erkennen eventueller Muster zu erleichtern;
  - um zu ermöglichen, die Fälle bei Vernetzungstreffen zu besprechen und gemeinsame Schritte zu unternehmen, z. B. Testing-Studien.

5 Weiterführende Informationen finden Sie in der AutoCheck-Publikation, Kapitel 5.

### Kontaktaufnahme, Stellungnahme, Beschwerdeschreiben

- Beschreiben Sie den Verdacht, dass ein ADM-System eingesetzt wurde.
- Zum Beispiel so: „Aufgrund von Hinweisen gehen wir davon aus, dass in diesem Fall ein automatisiertes Entscheidungssystem verwendet wurde, das heißt, dass Entscheidungsmodelle automatisiert durch einen Algorithmus oder ein Computerprogramm angewendet wurden. Haben Sie ein solches System verwendet? Falls ja, um welche Software handelt es sich? Fand in diesem Fall eine vollautomatisierte Entscheidung statt oder wurde die Entscheidung automatisiert vorbereitet und dann durch einen Menschen getroffen oder kontrolliert? Wie wurde das automatisierte System gegen Diskriminierung und andere ungewollte Einflüsse gesichert? Wie wurde sichergestellt, dass keine personenbezogenen Merkmale verwendet wurden?“

### Testing-Verfahren

- Testings bieten sich an, da die Entscheidungen durch ADM-Systeme immer dem gleichen grundlegenden Muster folgen.
- Bitte beachten Sie, dass Testing-Verfahren ressourcenintensiv und anspruchsvoll sind.
- Für eine Stellungnahme können Testings ein großes Potenzial haben und Forderungen unterstützen.
- Ob Testings als Indiz für ein Klageverfahren vor Gericht anerkannt würden, ist nicht geklärt, da es abgesehen vom Bereich Wohnungsmarkt kaum Rechtsprechung dazu gibt.



## Sichtbarmachung: Öffentlichkeits- und Pressearbeit

- Bei diesem relativ neuen Thema ist Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei einem auftretenden Fall wichtig:
  - um Menschen für das Thema bzw. die Problematik zu sensibilisieren und eine öffentliche Diskussion zu unterstützen;
  - für Aufmerksamkeit auf politischer Ebene;
  - um zu einem klareren Lagebild über den Einsatz von ADM-Systemen beizutragen.

## Klageverfahren und strategische Prozessführung

- Die betroffene Person kann auch gerichtlich klagen. Zu bedenken ist, dass Klageverfahren mit Kosten und Belastungen für die betroffene Person einhergehen und von Seiten der Antidiskriminierungsberatung Ressourcen für die Beratungsarbeit benötigt werden.
- Sollte sich die betroffene Person für eine Klage entscheiden und sollten Sie den Fall beratend begleiten, gilt es mit der anwaltlichen

Vertretung zu besprechen, inwiefern die Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden kann, dass im vorliegenden Fall (teil)automatisiert entschieden wurde. Das könnte die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit rund um den Fall begünstigen.

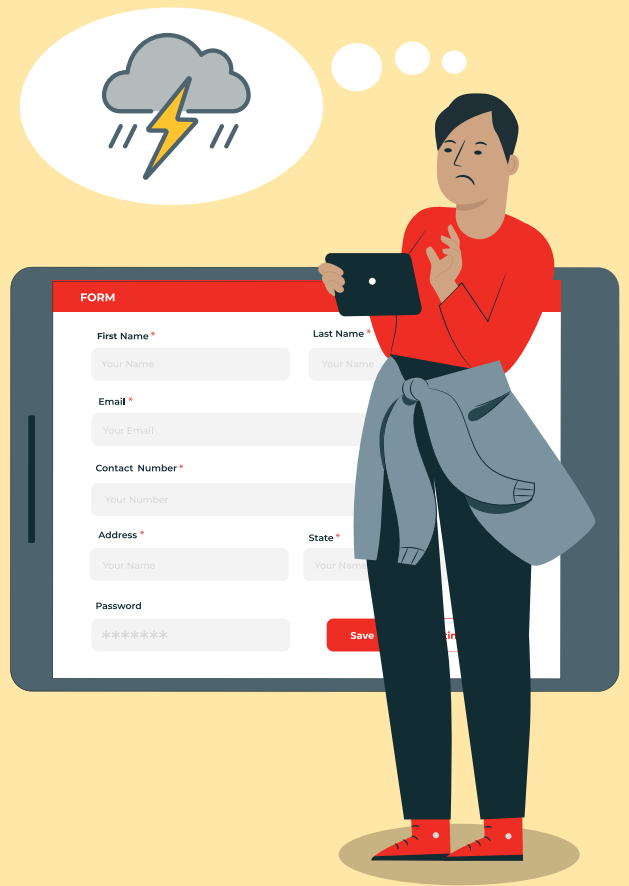
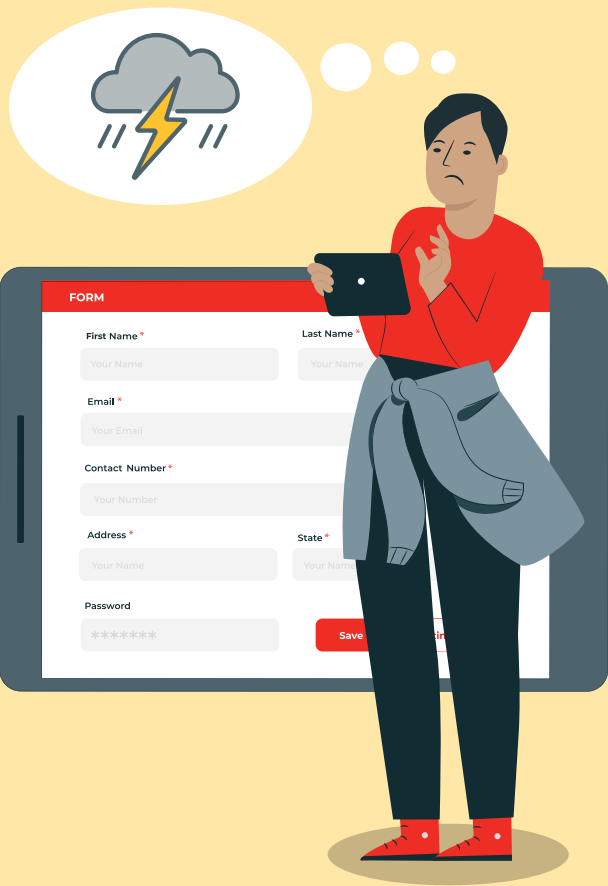
- Abhängig von verfügbaren Ressourcen und dem jeweiligen Fall einer automatisierten Entscheidung mit diskriminierendem Ergebnis könnte sich eine strategische Prozessführung eignen, da automatisierte Entscheidungen systematisch sind und oft bestehende diskriminierende Strukturen reproduzieren.
- Da der breite Einsatz von ADM-Systemen ein relativ neues Phänomen ist, sind im Moment noch viele rechtliche Fragen offen, zum Beispiel:
  - Welche Rolle könnte der Daten- oder Verbraucherschutz zusätzlich zum oder im Zusammenspiel mit dem AGG haben?
  - Welche Gesetzesentwürfe, die die Europäische Union derzeit verhandelt, werden beschlossen? Welchen Einfluss haben diese auf die Antidiskriminierungsberatung?
  - Vor allem: Die KI-Verordnung (Artificial Intelligence Act) und das Digitale-Dienste-Gesetz (Digital Services Act).

## KI-Verordnung der EU

Derzeit wird auf EU-Ebene die Verordnung zu Künstlicher Intelligenz (Artificial Intelligence Act) verhandelt. Das Gesetz soll die Verwendung von KI-Systemen regulieren, insbesondere jene, die mit einem hohen Risiko einhergehen. Der Vorschlag legt einen Rechtsrahmen fest, der den Schutz der Grundrechte gewährleisten und gleichzeitig Innovation fördern soll.

## Digitale-Dienste-Gesetz der EU

Die EU-Institutionen haben sich kürzlich auf die finale Fassung des Digitale-Dienste-Gesetzes (Digital Services Act, kurz DSA) verständigt. Es legt neue Verpflichtungen für Anbieter\*innen digitaler Vermittlungsdienste fest, insbesondere für sehr große Online-Plattformen. Diese Vorschriften sollen ein sichereres Online-Umfeld fördern, in dem es Menschen möglich ist, ihre Grundrechte online wahrzunehmen, einschließlich des Rechts auf Nichtdiskriminierung. Zu den spezifischen Bestimmungen im Zusammenhang mit Nichtdiskriminierung gehören Vorschriften, die das gezielte Werben durch Targeting eindämmen, überarbeitete Meldemechanismen sowie neue Maßnahmen zur Transparenz und Rechenschaftspflicht von Plattformen. Plattformen wie Facebook, Google oder Amazon sollen bewerten, ob von ihnen „systemische Risiken“ ausgehen, sich Audits unterziehen und für Forschung im öffentlichen Interesse Daten zur Verfügung stellen.



# Was tun, wenn Algorithmen diskriminieren?

Antworten finden Sie in dem Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“



✉ [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org)

Gefördert durch die



---

---

---

---

# Was tun, wenn Algorithmen diskriminieren?

Antworten finden Sie in dem Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“



✉ [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org)

Gefördert durch die



---

---

---

---

# Was tun, wenn Algorithmen diskriminieren?

Antworten finden Sie in dem Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“



✉ [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org)

Gefördert durch die



---

---

---

---

# Was tun, wenn Algorithmen diskriminieren?

Antworten finden Sie in dem Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“



✉ [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org)

Gefördert durch die



---

---

---

---

# Was tun, wenn Algorithmen diskriminieren?

Antworten finden Sie in dem Ratgeber „Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung“



✉ [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org)

Gefördert durch die



---

---

---

---

## Impressum

**Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung:  
Ursachen verstehen, Fälle erkennen, Betroffene unterstützen.**  
Unterlagen zur Durchführung eines Workshops.

Juli 2022

Online verfügbar auf: <https://algorithmwatch.org/de/autocheck/>

### Herausgeber

AW AlgorithmWatch gGmbH  
Linienstraße 13  
10178 Berlin  
Deutschland

Kontakt: [info@algorithmwatch.org](mailto:info@algorithmwatch.org)

### Autorin und Projektmanagerin von „AutoCheck“

Jessica Wulf

### Layout

Rupert Hertling

### Illustrationen

Beate Autering

### Lektorat

Jen Theodor und Waldemar Kesler

Gefördert durch die



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



Diese Publikation steht unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 3.0  
Deutschland

<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/de/legalcode>