



Digital  
Autonomy Hub  
Technik souverän nutzen



**POLICY BRIEF #5**

Februar 2022

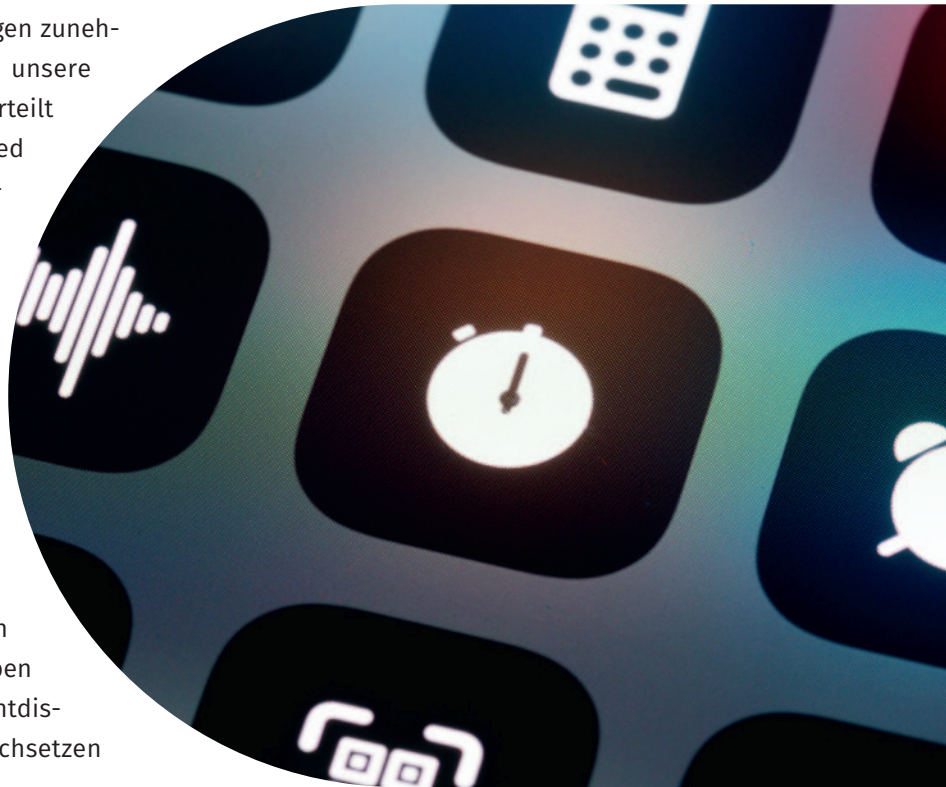
# *Algorithmen- basierte Diskriminierung*

Warum Antidiskriminierungsgesetze  
jetzt angepasst werden müssen

## INHALT

ALGORITHMENBASIERTE DISKRIMINIERUNG IM ALLTAG	3
DISKRIMINIERUNGSRISIKO BEI ADM-SYSTEMEN	4
DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) IN DEUTSCHLAND	4
TESTS GEGEN SYSTEMATISCHE DISKRIMINIERUNG	5
MASSENHAFTE DISKRIMINIERUNG DURCH ONLINE-PLATTFORMEN	5
EIN BEKANNTES PROBLEM – ABER SCHWIERIG AUFZUDECKEN	6
MEHR SENSIBILISIERUNG UND UNTERSTÜTZUNG	6
DAS AGG – EIN LÜCKENHAFTER LÖSUNGSANSATZ	7
AUSWEITUNG VON ANWENDUNGSBEREICHEN UND DISKRIMINIERUNGSMERKMALEN	8
FORDERUNG NACH EINEM VERBANDSKLAGERECHT	8
MEHR SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG DURCH ADM-SYSTEME	9

Automatisierte Entscheidungen durchdringen zunehmend unseren Alltag: zum Beispiel, wenn unsere Kreditwürdigkeit beim Online-Einkauf beurteilt wird, wenn uns über sogenannte „targeted ads“ (personalisierte Werbung) Stellenanzeigen auf Basis von Online-Persönlichkeitsprofilen angezeigt werden oder wenn Sozialleistungen berechnet werden. Diese Systeme des automatisierten Entscheidens (ADM-Systeme) können zu Diskriminierungen führen. In diesem Policy Brief beschreiben wir die Besonderheiten dieser algorithmenbasierten Diskriminierung. Wir zeigen, dass gegenwärtige Antidiskriminierungsgesetze rund um ADM-Systeme Rechtslücken aufweisen und welche Anpassungen es geben muss, damit Betroffene ihr Recht auf Nichtdiskriminierung auch im digitalen Raum durchsetzen können.



## ALGORITHMENBASIERTE DISKRIMINIERUNG IM ALLTAG

Gerade in Pandemiezeiten boomt das Onlineshopping. Insbesondere diejenigen, die auf Rechnung zahlen möchten, werden oft vorab und meist unbemerkt in Echtzeit einer Online-Bonitätsprüfung unterzogen. Für diese automatisierten Credit-Scoring-Verfahren<sup>1</sup> beauftragen Unternehmen in der Regel private Auskunftsteien<sup>2</sup> wie die Schufa, Crif Bürgel, Creditreform Boniversum oder infoscore. Solche Auskunftsteien

1 Vgl. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/service/schufa-wie-kunden-beim-online-kauf-durchleuchtet-werden-a-1241034.html> [veröffentlicht am 29.11.2018].

2 Für Hintergrundinformationen zu Auskunftsteien siehe <https://www.finanztip.de/schufa/auskunftsteien/> [29.01.2022].

legen die Funktionsweise ihres Credit Scorings allerdings nicht offen<sup>3</sup>. Bisweilen kommt es zu problematischen Bewertungen. 2021 etwa wandte sich eine Frau in Hessen an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle, nachdem bei einer Online-Bestellung ihr Kauf auf Rechnung abgelehnt worden war. Wie eine Mitarbeiterin der Antidiskriminierungsberatung uns in einem Interview erzählte<sup>4</sup>, war die betroffene Frau überrascht, da ihr zufolge für sie keine negativen Schufa-Auskünfte vorlagen und sie über ein gutes Einkommen verfügt. Sie berichtete bei der Beratungsstelle, dass sie bei dem Kreditprüfungsunternehmen angerufen habe, um nach dem Grund für die Ablehnung zu fragen. Dort habe ein Mitarbeiter am Telefon die Vermutung geäußert, dass das System wahrscheinlich auf Basis einer Kombination aus Alter und Geschlecht diese Entscheidung getroffen habe. Die Entscheidung selbst konnte die Frau nicht anfechten. Durch diesen Vorgang fühlte sie sich diskriminiert.

3 Siehe <https://openschufa.de/> [18.01.2022].

4 Der Fall wurde im Rahmen des Projekts „AutoCheck – Welche Diskriminierungsrisiken stecken in automatisierten Entscheidungssystemen?“ erfasst, siehe <https://algorithmwatch.org/de/autocheck/> [23.01.2022].

## DISKRIMINIERUNGSRISIKO BEI ADM-SYSTEMEN

Ein weitverbreiteter Trugschluss lautet, dass automatisierte Entscheidungen objektiv sind und daher nicht diskriminierend wirken können. Allerdings sind Algorithmen und sogenannte Künstliche Intelligenz niemals neutral oder objektiv. Zum einen entscheiden Menschen, welche Schritte durch einen Algorithmus ausgeführt werden und nach welchen Kriterien automatisierte Entscheidungen getroffen werden. Zum anderen beruhen automatisierte Entscheidungen oft auf Datensätzen. Diese Datensätze bilden mitunter bestehende Diskriminierungsmuster in der Gesellschaft ab. Sowohl die menschlichen Entscheidungen darüber, nach welchen Kriterien ein ADM-System Entscheidungen trifft, als auch Datensätze mit einem *Bias*<sup>5</sup> können zu diskriminierenden Entscheidungen durch ADM-Systeme führen.

Dem Credit Scoring liegt beispielsweise eine statistische Analyse zugrunde. Bei dieser Analyse werden Informationen zur betroffenen Person mit Daten aus der Vergangenheit verglichen, um Prognosen über zukünftiges Verhalten abzuleiten. Diese Daten können aber gesellschaftliche Vorurteile spiegeln und fortschreiben<sup>6</sup>. Es besteht daher die Gefahr, dass

5 Der Begriff *Bias* (engl. für Vorurteil, Neigung, Einseitigkeit, Verzerrung, Voreingenommenheit u. a.) verweist in Bezug auf Algorithmen und Datensätze auf fehlerhafte und unfaire Entscheidungen, die zu einer systematischen Ungleichbehandlung führen können.

6 Ein Bias kann z. B. zur Folge haben, dass Diskriminierung auf Grundlage des Geschlechts fortgeschrieben wird. Wenn beispielsweise ein Datensatz in einem Unternehmen abbildet, dass in der Vergangenheit Männer in Bewerbungsprozessen in der Regel erfolgreicher waren als Frauen, schlägt ein ADM-System, das auf Grundlage dieses Datensatzes trainiert wurde, unter Umständen auch in Zukunft vornehmlich Männer für die Besetzung offener Stellen vor.

Bonitätsbewertungen diskriminierend sein können. Wenn eine ungünstige Konstellation von personenbezogenen Merkmalen besteht, kann die Folge sein, dass die Kreditwürdigkeit negativ bewertet wird – auch wenn keine negativen Einträge wie zum Beispiel versäumte Zahlungen vorliegen. Aber es bleibt völlig intransparent, wie es zu negativen Bewertungen kommt, so dass Betroffene aktuell gegen einen schlechten Score kaum vorgehen können<sup>7</sup>.

Im geschilderten Fall der Frau in Hessen vermuteten die Berater:innen der Antidiskriminierungsberatungsstelle eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

## DAS ALLGEMEINE GLEICH- BEHANDLUNGSGESETZ (AGG) IN DEUTSCHLAND

Ein gesetzlicher Rahmen zum Schutz vor Diskriminierung wurde in Deutschland 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingeführt: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“<sup>8</sup> Auch bei einer Diskriminierung durch ADM-Systeme kann das Gesetz Anwendung finden. Allerdings wird Diskriminierung durch Algorithmen oft gar nicht erst erkannt, so dass die Betroffenen sich einer diskriminierenden Praktik

7 Vgl. Bayerischer Rundfunk: „Schufa-Score: Wie Menschen unverschuldet zum Risikofall werden“, <https://www.youtube.com/watch?v=jLjBEn2xqrU> [veröffentlicht am 28.11.2018].

8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1 Ziel des Gesetzes, [https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_1.html) [29.01.2022].



nicht bewusst sind. Laut AGG können aber nur Betroffene selbst gegen die Diskriminierung juristisch vorgehen. Solange die Betroffenen nichts darüber wissen, bleibt die Diskriminierung also unangefochten.

## TESTS GEGEN SYSTEMATISCHE DISKRIMINIERUNG

Teilweise erkennen Menschen eine Diskriminierung durch ADM-Systeme nicht, weil sie Algorithmen für neutral oder objektiv halten. Aber auch die Intransparenz von ADM-Systemen trägt dazu bei. Selbst die Personen oder Organisationen, die ADM-Systeme einsetzen, wissen oft nicht genau, wie die Systeme Entscheidungen treffen. Wie sollten also die Betroffenen ihr Diskriminierungspotenzial beurteilen können. Um systematische algorithmenbasierte Diskriminierung aufzudecken, bedarf es daher eines Testverfahrens. Nina Bewig, Referentin bei der *Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin*<sup>9</sup>, fasst zusammen: „Für Betroffene ist es in der Realität oft mit großen Hürden verbunden, ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen. Eine regelmäßige und verpflichtende Durchführung von standardisierten Audits von ADM-Systemen durch unabhängige Dritte ist aus diesem Grund unabdingbar, um unerwartete, diskriminierende (Fehl-)Funktionen frühzeitig zu erkennen und entsprechend nachzubessern.“ Allerdings überprüfen derzeit wohl die wenigsten Entwickler:innen und Anwender:innen systematisch, ob es durch ihre Systeme zu diskriminierenden Entscheidungen kommt.

<sup>9</sup> Die Landesstelle ist in der *Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung* des Landes Berlin angesiedelt.

## MASSENHAFTE DISKRIMINIERUNG DURCH ONLINE-PLATTFORMEN

Einzelne Nutzer:innen haben in den meisten Fällen wenig Möglichkeiten, von diskriminierenden Praktiken durch automatisierte Systeme zu erfahren. Es fehlen Erfahrungswerte und Einblicke in die Entscheidungsprozesse. Selbst wenn ADM-Systeme systematisch und massenhaft diskriminieren, erfahren die Betroffenen nur selten davon<sup>10</sup>. Facebook wird beispielsweise seit Jahren wiederholt massenhafte Diskriminierung vorgeworfen, da es Werbeanzeigen nur bestimmten Nutzer:innen anzeigt. Ein von Algorithm-Watch durchgeführtes Experiment deckte auf, dass in Deutschland ein Stellenangebot für Lkw-Fahrer:innen auf Facebook 4.864 Männern, aber nur 386 Frauen gezeigt wurde. Eine Anzeige für Kinderbetreuer:innen wurde hingegen 6.456 Frauen und nur 258 Männern angezeigt. In beiden Fällen sollte die Plattform keine speziellen Zielgruppen für die Stellenanzeigen

<sup>10</sup> In manchen Publikationen wird in solchen Fällen von „opferloser Diskriminierung“ oder „Diskriminierung ohne erkennbares Opfer“ gesprochen. Wir finden diese Begriffe irreführend, da es im Fall von ADM-Systemen durchaus Betroffene (bzw. Opfer) gibt.

adressieren. Dennoch wurden die Stellenangebote – sehr wahrscheinlich als Folge eines automatisierten Verfahrens – gezielt so angezeigt, dass das Ergebnis diskriminierend ist.<sup>11</sup>

## EIN BEKANNTES PROBLEM – ABER SCHWIERIG AUFZUDECKEN

Durch solch ein problematisches Targeting fiel Facebook in den vergangenen fünf Jahren mehrfach auf<sup>12</sup>, nicht nur bei Stellenanzeigen, sondern auch bei Werbung für Versicherungen oder Immobilien. Meistens handelte es sich in diesen Fällen um eine Andersbehandlung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder des Alters. Nachdem die US-amerikanische Bürgerrechtsorganisation *American Civil Liberties Union* gegen Facebook geklagt hatte, legte Facebook den Rechtstreit unter dem Zugeständnis bei, dass es seine Werbeplattformen anpassen würde<sup>13</sup>. Weitere Studien und Analysen haben jedoch Hinweise darauf geliefert,

11 Vgl. Kayser-Bril, N.: „Automated discrimination: Facebook uses gross stereotypes to optimize ad delivery“, <https://algorithmwatch.org/en/automated-discrimination-facebook-google/> [veröffentlicht am 18.10.2020]. Der Begriff „diskriminierend“ ist in diesem Zusammenhang nicht juristisch gemeint, weil es sich bei dieser Art der Andersbehandlung um eine rechtliche Grauzone handelt.

12 Vgl. United States of America Department of Housing and Urban Development Office of Administrative Law Judges: „Charge of Discrimination“, [https://www.hud.gov/sites/dfiles/Main/documents/HUD\\_v\\_Facebook.pdf](https://www.hud.gov/sites/dfiles/Main/documents/HUD_v_Facebook.pdf) [veröffentlicht am 28.03.2019]. Vgl. Global Witness: „How Facebook’s ad targeting may be in breach of UK equality and data protection laws“, <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/digital-threats/how-facebooks-ad-targeting-may-be-in-breach-of-uk-equality-and-data-protection-laws/> [veröffentlicht am 09.09.2021].

13 Vgl. American Civil Liberties Union: „Summary of Settlements Between Civil Rights Advocates and Facebook“, <https://www.aclu.org/other/summary-settlements-between-civil-rights-advocates-and-facebook> [veröffentlicht am 19.03.2019].

dass Facebook weiterhin bei Werbeanzeigen diskriminiert<sup>14</sup>. Diese Art der Diskriminierung ist umso gravierender, da sie oft im Verborgenen bleibt. Algorithmenbasierte Diskriminierung ist strukturell in einem ADM-System verankert. Die Diskriminierung findet deshalb systematisch statt. Wenn Entwickler:innen und Anwender:innen ihre ADM-Systeme nicht auf diskriminierende Praktiken hin untersuchen, sind Analysen von Forscher:innen und Watchdog-Organisationen die einzige Möglichkeit, um Diskriminierung durch Algorithmen aufzudecken. Einzelpersonen erfahren meist nur zufällig von einer möglichen algorithmenbasierten Diskriminierung.

## MEHR SENSIBILISIERUNG UND UNTERSTÜTZUNG

Aber nicht alle Formen algorithmenbasierter Diskriminierung sind schwierig zu erkennen. Diskriminierung in Online-Formularen ist beispielsweise für die Betroffenen direkt ersichtlich<sup>15</sup>. Clemens Li ist dieses Problem gut bekannt. Er stößt immer wieder auf das Problem, dass sein aus zwei Buchstaben bestehender Nachname in Online-Formularen nicht akzeptiert wird<sup>16</sup>. Eine geforderte Mindestzahl an Buchstaben im Nachnamen diskriminiert Menschen meist indirekt aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Aber auch die Körpergröße kann zum Ausschlussfaktor werden.

14 Vgl. Global Witness: „How Facebook’s ad targeting may be in breach of UK equality and data protection laws“, <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/digital-threats/how-facebooks-ad-targeting-may-be-in-breach-of-uk-equality-and-data-protection-laws/> [veröffentlicht am 09.09.2021]. Vgl. ebenso <https://www.theverge.com/2021/4/9/22375366/facebook-ad-gender-bias-delivery-algorithm-discrimination> [veröffentlicht am 09.04.2021].

15 Das Projekt [unding.de](https://unding.de) sammelt Beschwerden bei diskriminierenden Online-Formularen und erhebt, welche Erfahrungen Betroffene gemacht haben, siehe <https://unding.de/umfrage/online-formulare/2/>.

16 Siehe <https://algorithmwatch.org/de/fehlerhafte-online-formulare/> [veröffentlicht am 13.01.2022].

So sind Fälle bekannt, in denen kleinwüchsige Menschen aufgrund ihrer angegebenen Körpergröße Fehlermeldungen erhielten, wenn sie sich für bestimmte Apps registrieren wollten. Die Betroffenen werden also von bestimmten Diensten und Online-Angeboten ausgeschlossen oder gezwungen, falsche Angaben zu machen. Obwohl Änderungen dieser Online-Formulare vermutlich nach AGG einklagbar sind<sup>17</sup>, hat Clemens Li die Erfahrung gemacht, dass nicht alle Anbieter-innen gewillt sind, sie in ihren Formularen schnell umzusetzen. Zum einen sollte in Firmen und Behörden daher mehr Aufmerksamkeit für diese Probleme geschaffen werden, zum anderen sollten Betroffene besser dabei unterstützt werden, ihre Rechte durchzusetzen.



## DAS AGG – EIN LÜCKENHAFTER LÖSUNGSANSATZ

Hier muss eine Anpassung des AGG ansetzen. Erstens werden Diskriminierungen im Zusammenhang mit ADM-Systemen selten von Betroffenen erkannt, zweitens noch seltener zur Anzeige gebracht und drittens ergeben sich daher kaum Konsequenzen für die Verantwortlichen. Die Ursachen: intransparente Systeme und ein Rechtsrahmen, der verbessert werden muss.

<sup>17</sup> Vgl. <https://www.troeber.de/news/it-recht/mannlich-weiblich-divers-ein-aktuelles-urteil-des-ig-frankfurt-zur-angabe-des-geschlechts-zwingt-online-handler-und-nicht-nur/> [veröffentlicht am 15.01.2021].

Viele von Diskriminierung Betroffene scheuen den juristischen Aufwand und das damit verbundene Kostenrisiko. Die Antidiskriminierungsstellen berichten, dass sich Betroffene in vielen Fällen mit einer Entschuldigung zufriedengeben. Im Fall von algorithmenbasierter Diskriminierung ist dies allerdings fatal. Denn hier ist die Diskriminierung strukturell verankert und wird sich – wenn ein ADM-System nicht angepasst wird – zwangsläufig wiederholen.

Daher fordert Nina Bewig von der *Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin* mehr Transparenz: „Algorithmenbasierte Diskriminierung lässt sich noch schwieriger nachweisen als analoge Diskriminierungsvorfälle. Daher ist ein gesetzlich verankertes Auskunftsrecht für Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen – staatliche wie zivilgesellschaftliche – so enorm wichtig für die Rechtsstärkung von Betroffenen. Codes und technische Dokumentationen müssten verpflichtend offengelegt werden, um benachteiligende Outputs, die bei der Anwendung von ADM auftreten, zeitnah identifizieren zu können.“

## AUSWEITUNG VON ANWENDUNGSBEREICHEN UND DISKRIMINIERUNGSMERKMALEN

Zudem ist das AGG auf die Anwendungsbereiche Arbeitsleben und Alltagsgeschäfte (wie Restaurantbesuche, Einkäufe oder Bankgeschäfte) begrenzt und schließt beispielsweise den Bildungs- oder Medienbereich aus<sup>18</sup>. Daher wird immer wieder gefordert, die Anwendungsbereiche des AGG zu erweitern. Ebenfalls wird darüber diskutiert, ob Personen auf Grundlage weiterer Merkmale vor Diskriminierungen geschützt werden sollten. Dies ist besonders bei algorithmenbasierter Diskriminierung relevant. Denn sogenannte Proxy-Variablen können in ADM-Systemen stellvertretend für die nach AGG geschützten Merkmale als Entscheidungsgrundlage genutzt werden. So dürfte ein ADM-System, das in Bewerbungsprozessen genutzt wird, beispielsweise nicht Personen auf Grundlage ihres Alters ablehnen, da Alter nach AGG ein geschütztes Merkmal ist. Als Proxy-Variable könnte das System aber die Dauer der bisherigen Berufserfahrung nutzen, um dennoch ältere Menschen zu identifizieren und aus dem Bewerbungsprozess auszuschließen.

Derzeit ist auch unklar, ob eine Person, der auf Grundlage ihres Geschlechts auf Facebook bestimmte Stellenanzeigen nicht angezeigt werden, im Rahmen des AGG gegen diese Diskriminierung vorgehen kann. Letztlich ist Facebook die diskriminierende Instanz, nicht die potenziellen Arbeitgeberinnen. Aber nur gegen diese könnten Bewerberinnen bei einer diskriminierenden Stellenausschreibung juristisch vorgehen.

18 Vgl. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/lebensbereiche-node.html> [29.01.2022].

Auch die Datenethikkommission (DEK) weist auf Lücken im AGG hin. Sie wurde im Jahr 2018 von der Bundesregierung eingesetzt, um ethische Leitlinien und rechtliche Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Daten, Algorithmen und Künstlicher Intelligenz (KI) zu erarbeiten. In ihrem abschließenden Bericht kommt sie zu dem Schluss, dass die Anwendungsbereiche des AGG in der aktuellen Form nicht umfassend berücksichtigen, wann „algorithmisch ermittelte Ergebnisse eine Diskriminierung auslösen oder begünstigen“<sup>19</sup> können. Die DEK rät daher, den Anwendungsbereich des AGG auf alle automatisierten Entscheidungsverfahren auszudehnen. Alternativ könnten sehr persönlichkeitsensible Sachbereiche algorithmischer Entscheidungen in den Anwendungsbereich aufgenommen werden – etwa wenn automatisierte Entscheidungen die Gesundheitsversorgung von Menschen betreffen.

## FORDERUNG NACH EINEM VERBANDSKLAGERECHT

Ein weiterer Lösungsansatz bestünde darin, ein Verbandsklagerecht im AGG einzuführen, damit Antidiskriminierungsverbände und andere Organisationen stellvertretend für Benachteiligte in gerichtlichen Verhandlungen auftreten könnten<sup>20</sup>. Im Klima- und Verbraucherinnenschutz hat sich das Verbandsklagerecht in den letzten Jahren als hilfreich erwiesen. Denn

19 Vgl. Datenethikkommission der Bundesregierung (2019): „Gutachten der Datenethikkommission“, S. 194, [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/it-digitalpolitik/gutachten-datenethikkommission.pdf;jsessionid=52CD54AB41BA26B6B34262A45CD082EF.2\\_cid373?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/it-digitalpolitik/gutachten-datenethikkommission.pdf;jsessionid=52CD54AB41BA26B6B34262A45CD082EF.2_cid373?__blob=publicationFile&v=6).

20 Vgl. Orwat, C. (2019): „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“, Berlin: Nomos Verlag, S. 106ff., [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie\\_diskriminierungsrisiken\\_durch\\_verwendung\\_von\\_algorithmen.pdf;jsessionid=722253F8E6AD0245839F2A5AF59F60FF.intranet231?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_diskriminierungsrisiken_durch_verwendung_von_algorithmen.pdf;jsessionid=722253F8E6AD0245839F2A5AF59F60FF.intranet231?__blob=publicationFile&v=3).



Interessensgruppen und Verbände verfügen über die Kapazität, durch ihre spezialisierte Arbeit Diskriminierungen aufzudecken, auf sie aufmerksam zu machen und dagegen rechtlich vorzugehen. Das Land Berlin hat in seinem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das sich auf Diskriminierung durch öffentliche Stellen bezieht, ein solches Verbandsklagerecht bereits eingeführt<sup>21</sup>. Auch Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg planen die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes, in dem ein Verbandsklagerecht verankert werden könnte.



## MEHR SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG DURCH ADM-SYSTEME

Im Koalitionsvertrag hat die neue Bundesregierung in Aussicht gestellt, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu evaluieren, Schutzlücken zu schließen, den Rechtsschutz zu verbessern und den Anwendungsbereich anzupassen<sup>22</sup>. Diese Chance muss genutzt werden, um das AGG zu einem effektiven Instrument gegen algorithmenbasierte Diskriminierung zu machen.

Dieser Policy Brief hat erklärt, was algorithmenbasierte Diskriminierung ist, wie sie zustande kommt, welche Schutzlücken es derzeit im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gibt und wie dieses Problem behoben werden könnte. Wir empfehlen der Bundesregierung:

1. die Aufklärungsarbeit und Sensibilisierung bezüglich algorithmenbasierter Diskriminierung zu fördern, unter anderem durch eine spezifische Unterstützung von Antidiskriminierungsstellen;
2. zu prüfen, ob Anwendungsbereiche und Diskriminierungsmerkmale im AGG mit Blick auf algorithmenbasierte Diskriminierung ausgeweitet werden sollten – insbesondere mit Rücksicht auf Proxy-Variablen, die stellvertretend für geschützte Kategorien nach AGG für automatisierte Entscheidungen herangezogen werden könnten, aber selbst nicht unter das AGG fallen;
3. ein Verbandsklagerecht im AGG einzuführen<sup>23</sup>, das sich am Beispiel des Berliner LADG orientiert;
4. für mehr Transparenz und klare Verantwortlichkeiten bei Verdachtsfällen von Diskriminierung durch ADM-Systeme zu sorgen, zum Beispiel indem Auskunftspflichten gegenüber Antidiskriminierungsstellen und Betroffenen gestärkt und Audit-Verfahren und Einspruchsmöglichkeiten für Betroffene eingeführt werden.

Da Systeme des automatisierten Entscheidens immer häufiger eingesetzt werden, müssen jetzt rechtliche Bedingungen geschaffen werden, um Menschen vor Diskriminierung zu schützen. Betroffene müssen wirkungsvolle Möglichkeiten haben, um digital selbstbestimmt gegen Benachteiligung vorzugehen. Eine Anpassung des AGG ist vor diesem Hintergrund ein wichtiger Schritt, um algorithmenbasierte Diskriminierung zu verhindern.

<sup>21</sup> Vgl. <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/> [29.01.2022].

<sup>22</sup> Vgl. <https://www.spd.de/koalitionsvertrag2021/> [29.01.2022].

<sup>23</sup> Vgl. Der Paritätische Gesamtverband (2017): „Positionierung - Diskriminierungsschutz in Deutschland stärken“, S. 4, [http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/dd15d61ae33c20aac12581b400363354/\\$FILE/Paritaetische\\_Positionen\\_diskriminierungsschutz.pdf](http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/dd15d61ae33c20aac12581b400363354/$FILE/Paritaetische_Positionen_diskriminierungsschutz.pdf) [veröffentlicht am 26.09.2017].



## Digital Autonomy Hub

Technik souverän nutzen

Der *Digital Autonomy Hub – Technik souverän nutzen* ist ein Kompetenzzentrum, das ein interdisziplinäres Netzwerk von 43 Instituten und Organisationen koordiniert. Der Hub macht sichtbar, woran die Partner forschen und welche Ideen sie entwickeln, um die individuelle digitale Souveränität zu stärken. Ziel dieses Wissenstransfers ist es, allen Menschen einen reflektierten und selbstbestimmten Umgang mit ihren Daten, Geräten und Anwendungen zu ermöglichen. Das Kompetenzzentrum bereitet aktuelle Forschungsergebnisse für Zivilgesellschaft, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft auf und berät die verschiedenen Akteure zu ethischen, rechtlichen und sozialen Aspekten der Datennutzung.

Der *Digital Autonomy Hub* wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Forschungsprogramms „Technik zum Menschen bringen“ gefördert und von AlgorithmWatch und Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) umgesetzt.

Mehr Informationen unter: [www.digitalautonomy.net](http://www.digitalautonomy.net)

### **Algorithmenbasierte Diskriminierung: Warum Antidiskriminierungsgesetze jetzt angepasst werden müssen**

Policy Brief #5 des Digital Autonomy Hubs  
Februar 2022

#### **Autor-innen:**

Sarah Michot (Junior Advocacy &  
PR Managerin, AlgorithmWatch)

Anne Mollen (Senior Policy &  
Advocacy Managerin, AlgorithmWatch)

Anna Lena Schiller (Projektmanagerin  
Unding, AlgorithmWatch)

Jessica Wulf (Projektmanagerin  
AutoCheck, AlgorithmWatch)

#### **Lektorat:**

Waldemar Kesler (Redakteur,  
AlgorithmWatch)

#### **Titelbild:**

Max Gruber / Better Images of AI /  
Clickworker 3d-printed / CC-BY 4.0

#### **Layout:**

Beate Autering

#### **Veröffentlicht von**

AW AlgorithmWatch gGmbH  
Linienstr. 13, 10178 Berlin

Gesellschaft für Informatik e.V. (GI)  
Spreepalais am Dom

Anna-Louisa-Karsch-Str. 2, 10178 Berlin

#### **Kontakt:**

[info@digitalautonomy.net](mailto:info@digitalautonomy.net)

Der Digital Autonomy Hub  
wird gefördert vom



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

im Rahmen des Forschungsprogramms  
„Technik zum Menschen bringen“



Diese Veröffentlichung ist unter einer Creative Commons Namensnennung  
4.0 International Lizenz lizenziert

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>