

Susanne Rönnecke

Die europäische KI-Verordnung. Ein Weg hin zu diskriminierungsfreien Algorithmen?

1 Einleitung

Eine der größten und drängendsten Herausforderungen des zunehmenden Einsatzes von KI-Systemen sind algorithmische Diskriminierungen. Das Diskriminierungspotenzial ergibt sich vor allem aus Verzerrungen der Ausgangsdaten und statistischen Korrelationen mit geschützten Merkmalen. Wenn die Daten bereits historische Diskriminierungen von Minderheiten widerspiegeln, wird diese Diskriminierung fortgeschrieben (gesellschaftliche Verzerrungen) (Hüger 2023: 105). Die Verzerrungen können sich auch aus fehlenden Daten bzw. der Unterrepräsentation bestimmter Personengruppen ergeben (technische Verzerrungen) (Datenethikkommission 2019: 168). Das größte Hindernis ist jedoch die fehlende Transparenz der Systeme, wodurch die Diskriminierung meist nicht oder erst sehr spät erkannt wird. Dies verhindert sowohl die Entwicklung diskriminierungsfreier Systeme als auch den Rechtsschutz gegen potenzielle oder verwirklichte Diskriminierungen.

Im Folgenden werden zunächst der aktuelle Rechtsrahmen für den Schutz vor algorithmischen Diskriminierungen und dessen Defizite dargestellt und anschließend die Regelungen der europäischen KI-Verordnung (KI-VO) auf ihr Potenzial für den Diskriminierungsschutz untersucht.

2 Unzureichender Schutz durch das Diskriminierungsrecht

Der aktuelle gesetzliche Diskriminierungsschutz begegnet den Herausforderungen algorithmischer Diskriminierungen nur unzureichend.

Diskriminierungsschutz wird verfassungsrechtlich garantiert, wodurch v. a. staatliche Stellen gebunden sind. Für den Privatrechtsverkehr sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das auf europäischen Richtlinien beruht, Diskriminierungsverbote vor.

Der rechtliche Diskriminierungsbegriff umfasst die ungerechtfertigte Benachteiligung einer Person aufgrund eines oder mehrerer rechtlich geschützter Merkmale, zu denen das Geschlecht gehört. Es wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden. Bei



Susanne Rönnecke (Foto: Bettina Steinacker).

der unmittelbaren Diskriminierung knüpft die Benachteiligung direkt an einem verbotenen Merkmal an. Bei der mittelbaren Diskriminierung erfolgt die Differenzierung aufgrund eines neutralen Merkmals, wodurch aber Personen aufgrund eines verbotenen Merkmals besonders benachteiligt werden. Wenn für die Differenzierung kein Rechtfertigungsgrund vorliegt, stellt dies eine mittelbare Diskriminierung dar.

Während das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot für alle staatlichen Stellen gilt, haben die privatrechtlichen Verbote nur einen begrenzten Anwendungsbereich. Sie gelten im Beschäftigungskontext, für privatrechtliche Versicherungen und für Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. Damit wird allerdings nur ein Teil der KI-Anwendungen erfasst.

Ein weiteres Problem ist die Beweisbarkeit von Diskriminierungen. Zur Geltendmachung von Ansprüchen muss der Betroffene die Benachteiligung aufgrund eines verbotenen Merkmals beweisen. Zwar sieht das Gesetz eine Beweiserleichterung vor, dies entbindet den Betroffenen jedoch nicht davon, Indizien vorzubringen, die es als überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, dass eine Benachteiligung vorliegt (Benecke 2024: Rn.19). Dieser Nachweis dürfte aufgrund der Intransparenz bei KI-Systemen häufig nicht möglich sein (Hacker 2018: 1169).

Algorithmische Diskriminierungen bleiben von Betroffenen häufig unbemerkt, sodass Diskrimi-

nierungsverbote nicht durchgesetzt werden können. Dazu kommt, dass es für Betroffene auch bei Verfügbarkeit von Informationen nicht ohne Weiteres erkennbar ist, ob sie von einer Diskriminierung betroffen sind. Hierfür sollte es kollektive und behördliche Rechtsschutzmöglichkeiten geben, die das gesamtgesellschaftliche Interesse an der Vermeidung von algorithmischen Diskriminierungen durchsetzen können.

Die Regulierung algorithmischer Diskriminierungen muss die Qualität der Trainingsdaten als Quelle von Diskriminierungen in den Blick nehmen sowie Transparenzanforderungen zur Erkennbarkeit diskriminierender Muster. Gleichzeitig muss das Transparenzrisiko durch Beweiserleichterungen, öffentlich-rechtliche oder kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten begrenzt werden.

3 Schutz vor algorithmischen Diskriminierungen in der KI-VO

Nach einem intensiven politischen Meinungsbildungsprozess trat die KI-VO am 1. August 2024 in Kraft. Harmonisierende Vorschriften für KI sollen die Entwicklung menschenzentrierter und vertrauenswürdiger KI-Systeme fördern, die die Grundrechte und Werte der EU wahren, während ein innovations- und investitionsförderndes Umfeld geschaffen wird (Europäische Kommission 2021: 3).

Der Schutz der europäischen Grundrechte, zu denen die Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung von Mann und Frau gehören, ist ausdrückliches Ziel der KI-VO (Europäische Kommission 2021: 12). Der europäische Gesetzgeber möchte diskriminierende Auswirkungen und unfaire Verzerrungen, die nach Unionsrecht oder nationalem Recht verboten sind, verhindern (ErwG 27).

Die KI-VO umfasst KI-Systeme im Allgemeinen, unabhängig von ihrem Einsatzgebiet. KI-Systeme werden von einfachen Software-Systemen v. a. anhand ihrer Anpassungsfähigkeit und Autonomie abgegrenzt. Es werden alle KI-Systeme erfasst, die in der EU in den Verkehr gebracht oder in Betrieb genommen werden oder deren Output in der EU verwendet wird. Adressaten der KI-VO sind in erster Linie die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen. Anbieter sind solche, die ein KI-System entwickeln oder entwickeln lassen, um es auf dem Markt anzubieten oder in Betrieb zu nehmen. Betreiber verwenden ein KI-System in eigener Verantwortung. Die rein persönliche oder nicht berufliche Tätigkeit ist ausgenommen.

Die KI-VO unterteilt die KI-Systeme in Risikogruppen. Systeme mit inakzeptablem Risiko

werden gänzlich verboten. Dazu gehören u. a. besonders diskriminierungsanfällige Systeme wie Social-Scoring-Systeme. Für Systeme mit einem hohen Risiko, sog. Hochrisiko-Systeme, legt die KI-VO besondere Pflichten für Anbieter und Betreiber fest. Die Einordnung als Hochrisiko-System richtet sich nach dem Einsatzgebiet des Systems. Systeme, die u. a. den Zugang zu lebenswichtigen Leistungen regeln, im Bildungsbereich, Personalmanagement, in der Strafverfolgung, Migration, Rechtsverfolgung oder demokratischen Prozessen verwendet werden, gelten als Hochrisiko-Systeme. Das Recht auf Nichtdiskriminierung ist ein entscheidender Faktor bei der Einstufung des Systems als hochriskant. Dabei ist entscheidend, ob Ergebnisse in den grundrechtssensiblen Anwendungsbereichen diskriminierende Wirkung haben können.

Weiterhin unterscheidet die KI-VO Systeme mit geringem Risiko und KI-Modelle mit generellem Verwendungszweck. Außerhalb des Anwendungsbereichs der KI-VO liegen solche Systeme, die kein Risiko für die Gesundheit, Sicherheit und die Grundrechte bergen.

Die folgende Analyse beschränkt sich auf die besonders diskriminierungsanfälligen Hochrisiko-Systeme. Die Anforderungen an Hochrisiko-Systeme sollen u. a. das Risiko algorithmischer Diskriminierungen begrenzen.

3.1 Vermeidung von Verzerrungen

Zentrale Bausteine der KI-VO zur Vermeidung von Verzerrungen als Ursache für Diskriminierungen sind umfangreiche Daten-Governance- und Datenverwaltungsverfahren für Trainings-, Validierungs- und Testdatensätze sowie ein Verbot von Feedback-Schleifen.

Die Trainings-, Validierungs- und Testdatensätze müssen im Hinblick auf Verzerrungen untersucht werden, die zu einer nach dem Unionsrecht verbotenen Diskriminierung führen können. Außerdem muss der Anbieter Maßnahmen ergreifen, die zur Erkennung, Verhinderung und Abschwächung dieser Verzerrungen geeignet sind. Damit möchte der europäische Gesetzgeber v. a. verhindern, dass bestehende Diskriminierungen fortgeschrieben und verstärkt werden. Problematisch ist der Zeitpunkt, an dem die juristische Bewertung erforderlich ist, ob Verzerrungen zu rechtlich verbotenen Diskriminierungen führen. An diesem Punkt des Entwicklungsprozesses ist noch nicht absehbar, ob es aufgrund der verwendeten Datensätze zu ungerechtfertigten Benachteiligungen aufgrund eines verbotenen Merkmals kommen wird. Es ist allenfalls feststellbar, ob Daten, die verbotene Diskriminierungsmerkmale unmittelbar betreffen, verwendet werden und somit das

Risiko einer unmittelbaren Benachteiligung abstrakt besteht. Mittelbare Benachteiligungen sind kaum feststellbar, da die Korrelationen zwischen Merkmalen kaum erkennbar sein dürften. Darüber hinaus ist es nicht möglich zu bewerten, ob für den Einzelfall ein Rechtfertigungsgrund für die mittelbare Benachteiligung vorliegt. Daher kann hier nur eine Prognose verlangt werden, ob ein Diskriminierungsrisiko aufgrund von Verzerrungen bestehen könnte.

Für die Bewertung des Diskriminierungspotenzials sind zudem Leitlinien erforderlich, die präzisieren, wann Verzerrungen zu rechtlich verbotenen Diskriminierungen führen können. Das Gleiche gilt für die Konkretisierung des Verzerrungsbegriffs, der nicht näher definiert wird. Es ist unklar, welche Formen der Verzerrungen von Daten verboten werden sollen (Lauscher/Legner 2022: 385; Hacker/Wessel 2022: 63). Es ist unmöglich, die Daten und Modelle auf alle Formen potenzieller Verzerrungen zu untersuchen (Legner 2024: 428; Müller 2022: 210). Allerdings formuliert die KI-VO qualitative Anforderungen an die Daten. Diese müssen relevant, hinreichend repräsentativ und so weit wie möglich fehlerfrei und vollständig sein. Diese vier Merkmale sind geeignet, technische Verzerrungen aufzudecken. Doch gesellschaftliche Verzerrungen werden damit nicht adressiert. Wann Daten relevant, repräsentativ, fehlerfrei und vollständig sind, ist anhand des Zwecks des Systems zu bestimmen. Zudem entsprechen Daten diesen Anforderungen v. a. dann, wenn sich in den Trainings-, Validierungs- und Testdaten die besonderen geografischen, verhaltensbezogenen, kontextuellen oder funktionalen Rahmenbedingungen niederschlagen und die Datensätze die geeigneten statistischen Merkmale aufweisen bezüglich der Personen oder Personengruppen, für die das Hochrisiko-KI-System bestimmungsgemäß verwendet werden soll. Darin liegt ein großes Potenzial, Benachteiligungen über den gesetzlichen Diskriminierungsschutz und die begrenzten verbotenen Diskriminierungsmerkmale hinaus zu verhindern. Die technischen Anforderungen an Daten sollten durch harmonisierende, technische Normen konkretisiert werden.

Weiterhin muss für lernende Systeme sichergestellt werden, dass Feedback-Schleifen, bei denen verzerrte Ausgaben künftige Vorgänge beeinflussen können, verhindert oder geringgehalten werden und geeignete Risikominierungsmaßnahmen ergriffen werden.

Schließlich sollen Tests während des gesamten Lebenszyklus des KI-Systems, v. a. vor Inverkehrbringen und Inbetriebnahme, Verzerrungen aufdecken und zur Ermittlung geeigneter Risikominierungsmaßnahmen dienen.

3.2 Transparenzanforderungen zur Erkennung diskriminierender Muster

Zentrales Regulierungsinstrument der KI-VO sind Transparenzanforderungen für Hochrisiko-Systeme, die v. a. zur Erkennung des Diskriminierungspotenzials beitragen. Besonders relevant sind die Informationspflicht des Anbieters gegenüber den Betreibern und die Datenzugangsrechte von staatlichen Stellen.

Anbieter müssen den Betreibern von KI-Systemen Betriebsanleitungen zur Verfügung stellen, die u. a. Angaben zu Risikominierungsmaßnahmen bzgl. Feedback-Schleifen, zu Umständen, die zu Diskriminierungen führen können, zur Leistung bzgl. bestimmter Personen oder Personengruppen, auf die das System bestimmungsgemäß angewendet wird, sowie zu den Trainings-, Validierungs- und Testdatensätzen enthalten. Diese Angaben sollen Betreiber über bestehende Diskriminierungsrisiken informieren, die durch technische Maßnahmen nicht verhindert werden können, und sie in die Lage versetzen, die Risiken einzuschätzen und zu bewerten. Diese Informationen sind wichtig, da Betreiber Adressaten des Diskriminierungsrechts sind und somit diskriminierende Entscheidungen durch die Ausgabe des Systems verhindern müssen. Dazu müssen sie in der Lage sein, das Diskriminierungsrisiko einzuschätzen. Die Informationen können aufgrund der Charakteristika der Systeme naturgemäß nur sehr allgemein sein und ermöglichen es nicht, individuelle Diskriminierungen zu erkennen. Offen bleibt daher, wie Betreiber reagieren sollen, wenn sie aufgrund der Informationen ein gesteigertes Diskriminierungspotenzial erkennen. Anbieter müssen staatlichen Stellen Zugang zu Dokumentationen, Trainings-, Validierungs- und Testdatensätzen und u. U. zum Quellcode gewähren. Die Behörden sollen nicht nur die Einhaltung der Rechtspflichten überprüfen können, sondern bei Bedarf auch Tests durchführen, was zur Aufdeckung weiterer Diskriminierungen führen kann.

Die Transparenzpflichten können zwar für das Diskriminierungsrecht sensibilisieren und dieses einschätzen. Sie sind jedoch nicht geeignet, individuelle Diskriminierungen aufzudecken.

3.3 Begrenzung des Transparenzrisikos durch Beweiserleichterungen und präventiven Rechtsschutz

Wie oben gezeigt ist es aufgrund der technischen und rechtlichen Intransparenz für Betroffene kaum möglich, Diskriminierungen nachzuweisen und ihre rechtlichen Ansprüche durchzusetzen. Diesem Transparenzrisiko kann durch Beweis-

erleichterungen und präventiven Rechtsschutz begegnet werden.

3.3.1 Beweiserleichterungen

Beweiserleichterungen können v. a. durch die normierten Dokumentations- und Protokollierungspflichten, die Registrierungs- und Offenlegungspflicht sowie das Recht auf Erläuterung erreicht werden.

Hochrisiko-Systeme müssen in einer öffentlichen Datenbank registriert werden. Zudem müssen Informationen über das System veröffentlicht werden, u. a. eine Beschreibung der Eingabedaten und der Betriebslogik sowie die Betriebsanleitungen. Diese Informationen können von Betroffenen als Indizien herangezogen werden, um eine Benachteiligung aufgrund eines verbotenen Merkmals nachzuweisen. Der Anbieter muss dann beweisen, dass keine rechtlich verbotene Diskriminierung vorliegt. Dafür kann er sich der Dokumentation und Protokollierung bedienen, zu der er verpflichtet ist. Die technische Dokumentation muss u. a. folgende Informationen enthalten:

- eine detaillierte Beschreibung der Bestandteile und des Entwicklungsprozesses des KI-Systems, was u. a. die Beschreibung der allgemeinen Logik des Systems und der Algorithmen und die Bedeutung verschiedener Parameter beinhaltet, sowie die Beschreibung der Trainings-, Validierungs- und Testdatensätze und ihrer Hauptmerkmale
- Parameter, die zur Messung potenziell diskriminierender Auswirkungen verwendet werden
- Testprotokolle
- detaillierte Informationen über die möglichen und zu erwartenden Quellen von Diskriminierungen

Weiterhin müssen Anbieter gewährleisten, dass Ereignisse während des Lebenszyklus des KI-Systems automatisch aufgezeichnet werden. Dazu gehören Ereignisse, die es ermöglichen, Diskriminierungsrisiken, die Einhaltung der Daten-Governance, Datenverwaltungsverfahren und die Minimierung von Feedback-Schleifen zu erkennen. Die Dokumentationen und Protokollierungen könnten zudem als Beweiserleichterung für Betroffene herangezogen werden. So könnte z. B. die unterlassene oder unvollständige Erfüllung dieser Pflichten dazu führen, dass eine rechtlich verbotene Diskriminierung vermutet wird und der Klagegegner beweisen muss, dass eine solche nicht vorliegt (Sesing/Tscheck 2022: 28; Bundestag 2021: 169; Hüger 2023: 524 f.). Das Recht auf Erläuterung gewährt denjenigen, die von einer Entscheidung betroffen sind, die rechtliche Auswirkungen hat oder sie ihrer An-

sicht nach diskriminiert, den Anspruch auf eine klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung. Die Erklärung soll sicherstellen, dass Betroffene ihre Rechte ausüben können. Sie müssen in der Lage sein, ihre Rechtsschutzmöglichkeiten einzuschätzen und ggf. Ansprüche durchzusetzen. Dazu gehört die Beweisbarkeit der Diskriminierung. Die Erläuterung könnte als Indiz für eine Diskriminierung das aktuelle Defizit bei der Beweisbarkeit von Ansprüchen aus dem Diskriminierungsrecht ausgleichen. Um das Recht auf Erläuterung auszuüben, müssten Betroffene aber zunächst über den Einsatz eines KI-Systems informiert werden. Eine solche Regelung fehlt in der KI-VO.

3.3.2 Präventiver Rechtsschutz

Für präventiven Rechtsschutz können in der KI-VO drei Instrumente fruchtbar gemacht werden: die menschliche Aufsicht, das Datenzugangsrecht der Behörden und die Registrierungs- und Offenlegungspflicht gegenüber der Öffentlichkeit.

Die KI-VO verlangt, dass Hochrisiko-Systeme so entwickelt werden, dass sie während ihrer Verwendung von einer natürlichen Person beaufsichtigt werden können. Die menschliche Aufsicht soll Diskriminierungsrisiken, die trotz anderer Maßnahmen weiterhin bestehen, minimieren oder verhindern und dient als integrierte Kontrollinstanz dem gesamtgesellschaftlichen Interesse an der Vermeidung von Diskriminierungen. Die für die menschliche Aufsicht eingesetzte Person muss ausreichend geschult sein, um das System zu verstehen und Fehler zu erkennen. Weiterhin muss sie in der Lage sein, den Betrieb des Systems zu unterbrechen oder zu entscheiden, das System oder dessen Ausgabe nicht zu verwenden oder rückgängig zu machen. Um Diskriminierungsrisiken durch verzerrte Ausgaben zu erkennen und zu verhindern, muss die menschliche Aufsicht sowohl juristische Kenntnisse als auch ein technisches Verständnis der Funktionsweise haben. Dies bedeutet auch, dass das System so konzipiert sein muss oder vom Anbieter die Informationen zur Verfügung gestellt werden müssen, dass die Funktionsweise beurteilt werden kann. Dazu gehört der Einblick in die verwendeten Trainingsdaten, um dort bereits Verzerrungen zu erkennen und deren Auswirkungen einschätzen zu können. Darüber hinaus ist die juristische Einschätzung insbesondere bei mittelbaren Diskriminierungen und dem Erfordernis eines Rechtfertigungsgrundes nicht ohne Herausforderung. Es sollten sowohl für die technische Einschätzung als auch für die juristische Beurteilung Leitlinien und

harmonisierende Normen entwickelt werden, um die menschliche Aufsicht zuverlässig zu ermöglichen.

Die oben erwähnten Datenzugangsrechte von Behörden und öffentlichen Stellen können den öffentlich-rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken. Die Datenzugangsrechte gelten für alle Behörden oder öffentlichen Stellen, die für den Schutz der Grundrechte, v. a. im Diskriminierungsschutz, zuständig sind, um ihre Befugnisse erfüllen zu können. In Deutschland kommt für den Diskriminierungsschutz v. a. die Antidiskriminierungsstelle in Betracht. Nach aktuellem Recht hat sie jedoch nur eine beratende und unterstützende Funktion. Sie ist nicht befugt, Diskriminierungen selbst zu ermitteln, zu verfolgen und zu sanktionieren. Daher wird dafür plädiert, der Antidiskriminierungsstelle, wie bereits in anderen Mitgliedstaaten üblich (Übersicht bei Beigang et al. 2021: 131), weitere Befugnisse einzuräumen, die ihr einen effektiven Diskriminierungsschutz ermöglichen (Legner 2024: 431; Hüger 2023: 490).

Die Pflicht zur Registrierung in einer öffentlichen Datenbank einschließlich der Offenlegung von Informationen über das System ermöglicht zudem eine Stärkung des kollektiven Rechtsschutzes. Zivilgesellschaftliche Organisationen könnten aufgrund der offengelegten Informationen Hochrisiko-Systeme auf ihr Diskriminierungspotenzial prüfen und ggf. mithilfe von Unterlassungs- oder Beseitigungsansprüchen das kollektive Interesse an der Vermeidung algorithmischer Diskriminierungen durchsetzen (Hüger 2023: 492). Dies erfordert allerdings eine Reform des Diskriminierungsrechts, z. B. durch Erweiterung der Verbandsklage.

3.4 Ergebnis

Der Diskriminierungsschutz der KI-VO setzt bei den Ursachen algorithmischer Diskriminierungen an. Verzerrungen in den Daten sollen durch technische Maßnahmen ex ante minimiert werden. Transparenzanforderungen dienen in erster Linie dazu, für das Diskriminierungspotenzial zu sensibilisieren und Diskriminierungsrisiken zu identifizieren. Individuelle Diskriminierungen können jedoch mit den umfangreichen Transparenzpflichten der KI-VO nicht aufgedeckt werden. Da algorithmische Diskriminierungen nicht vollständig verhindert werden können, ist ein umfassender Rechtsschutz erforderlich. Die KI-VO bietet großes Potenzial für den Schutz Betroffener vor algorithmischen Diskriminierungen durch präventiven Rechtsschutz. Dazu müssen in Deutschland jedoch staatliche Stellen und zivilgesellschaftliche Organisationen gestärkt werden.

4 Fazit

Die KI-VO ist ein erster Schritt hin zu diskriminierungsfreien Algorithmen. Algorithmische Diskriminierungen werden jedoch nie vollständig verhindert werden können. Es bleibt daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen zu beseitigen und in einer gesellschaftlichen Debatte eine Ausweitung des Diskriminierungsschutzes, v. a. eine Stärkung von Institutionen, zu erörtern.

Literaturverzeichnis

- Beigang, Steffen; Boll, Friederike; Egenberger, Vera; Hahn, Lisa; Leiding, Andreas; Tischbirek, Alexander & Tuner, Defne (2021). *Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Benecke (2024). § 22 AGG. In beck-online. GROSSKOMMENTAR, Looschelders, Dirk (Hrsg.), AGG, München: C.H.Beck, Stand 01.10.2024.
- Bundestag (2021). *Gutachten zum Dritten Gleichstellungsbericht*, BT-Drs. 19/30750.
- Datenethikkommission (2019), Gutachten der Datenethikkommission der Bundesregierung, 2019.
- Europäische Kommission (2021). *Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (Gesetz über Künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union vom 21.04.2021*. COM(2021) 206 final.
- Hacker, Philipp & Wessel, Lauri (2022). KI-Trainingsdaten nach dem Verordnungsentwurf für Künstliche Intelligenz. Qualität und Performanz im Zusammenspiel von Recht und Informatik. In Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz/Rostalski, Frauke (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz* (53–70), Tübingen: Mohr Siebeck.
- Hacker, Philipp (2018). Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies against Algorithmic Discrimination under EU Law. *Common Market Law Review*, 55, 1143–1186.
- Hüger, Jakob (2023). *Künstliche Intelligenz und Diskriminierung*. Leipzig.
- Lauscher, Anne & Legner, Sarah (2022). Künstliche Intelligenz und Diskriminierung. *Zeitschrift für Digitalisierung und Recht*, 2022, 367–390.

Kontakt und Information

Susanne Rönnecke, LL.M.
(Duke)
Friedrich-Schiller-Universität
Jena
Rechtswissenschaftliche
Fakultät
Carl-Zeiß-Straße 3
07743 Jena
susanne.roennecke@uni-
jena.de

[https://doi.org/10.17185/
dupublico/82756](https://doi.org/10.17185/dupublico/82756)

- Legner, Sarah (2024). KI-Verordnung und algorithmische Diskriminierung. *Recht Digital*, 2024, 426–432.
- Müller, Jan-Laurin (2022). Algorithmische Entscheidungssysteme im Nichtdiskriminierungsrecht. In Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz/Rostalski, Frauke (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz* (205–249), Tübingen: Mohr Siebeck.
- Sesing, Andreas & Tschech, Angela (2022). AGG und KI-VO-Entwurf beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Einschätzung aus der Perspektive des (Anti-)Diskriminierungsrechts. *Multimedia und Recht*, 2022, 24–30.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/82756

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20241217-082536-0



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.