

April 2026

Liebe Leser\*innen,  
ein KI-gestützter Passbildautomat, der Schwarze Menschen nicht erkennt; Frauen, die bei KI-unterstützten Bewerbungsverfahren benachteiligt werden; Fehler bei der KI-basierten Verwaltung von Sozialleistungen: die Liste von Fällen, in denen der Einsatz von KI-Systemen zu Diskriminierung führt, ist lang (siehe dazu die von uns zusammengetragenen [Beispiele](#)).

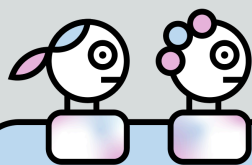
Und es kommen immer wieder neue Fälle hinzu. Woran liegt das?  
Vereinfacht gesagt: Wird ein Sprachmodell mit Müll trainiert, wird es auch Müll ausgeben. Gemeint sind Datenbestände, die Verzerrungen enthalten, etwa weil sie bestimmte gesellschaftliche Gruppen unterrepräsentieren. Dagegen lässt sich etwas tun: Beispielsweise indem Trainingsdaten frühzeitig geprüft und bereinigt werden, oder indem beim Training von KI-Modellen stärker auf mögliche Verzerrungen und diskriminierende Outputs geachtet wird. Methoden dazu gibt es bereits, wir nennen [die Bekanntesten](#).

Wenn diese aber nicht genutzt werden – oder nichts nützen – sollen Gesetze und Regelungen greifen, um Menschen vor Diskriminierung durch maschinell unterstütztes oder (teil-)automatisiertes Vorgehen zu schützen.

Welche Rechtsrahmen es gegen Diskriminierung im Allgemeinen schon gibt und welche neuen Vorgaben die [KI-Verordnung](#) im Speziellen vorsieht – darüber lesen Sie in dieser Ausgabe von **prompt/**.

*Wie immer wünschen wir Ihnen viel Freude und Erkenntnisgewinn beim Lesen.*

Ach, halt, da ist noch etwas: Merken Sie sich gerne schon mal den **8. Juni 2026** vor. Wir planen eine [Veranstaltung](#) rund um die Themen unseres Projekts und dieses Newsletters! Mehr dazu weiter unten. 📌



**Generative** ✨  
**KI** Innovation und Recht  
in Arbeitsprozessen

Auf in die Zukunft:  
**Sind Recht und Gesellschaft AI-ready?**

Ihr **prompt/**-Team

Wenn Ihnen unser Newsletter gefällt, sagen Sie's gerne weiter – Dankeschön :-)

**prompt/ empfehlen**

Wenn Sie **prompt/** regelmäßig bekommen möchten, können Sie sich über diesen Button anmelden:

**prompt/ bestellen**

Ebenso freuen wir uns über **Themenvorschläge, Fragen oder Erfahrungen aus Ihrem beruflichen oder persönlichen Alltag mit generativer KI.**

Schreiben Sie uns eine E-Mail an [prompt@irights-lab.de](mailto:prompt@irights-lab.de)

## /Inhalt

- [Monatsthema](#) | Gesetzlich verankert: Gleichbehandlung und keine Diskriminierungen – Antidiskriminierungsrecht und KI
- [Bias in KI – und die Folgen](#) | Wenn Algorithmen fehlerhaft entscheiden
- [KI-VO](#) | So soll die KI-VO gegen diskriminierende KI-Anwendungen wirken
- [Nachfrage](#) | „Alle Modelle haben ihre offenen Flanken“ – Interview zu Bewertung und Auswahl von KI-Systemen für die öffentlichen Verwaltung
- [Hintergrund](#) | Bias und Debiasing
  
- [Weiterlesen](#) | Studie zu KI-Schreibassistenten | KI-Systeme in Gerichtsverfahren | Kinderbuchverlage vs. OpenAI | Verwässerte KI-Regulierung? | KI im Schulunterricht
- [Forschung](#) | Save the Date: GenKI Veranstaltung „Sind Recht und Gesellschaft AI-ready?“
- [Über uns](#) | [Impressum](#)

## /Monatsthema

# Gesetzlich verankert: Gleichbehandlung und keine Diskriminierungen

Das gesetzliche Antidiskriminierungsrecht gilt bereichs- und branchenübergreifend – die daraus abgeleiteten Regeln unterscheiden sich jedoch erheblich zwischen öffentlicher Verwaltung und privaten Akteuren. KI-Systeme schaffen in beiden Bereichen neue

**Diskriminierungsrisiken und erfordern spezifische Regelungen. Das hat Folgen für die Aufgaben öffentlicher Antidiskriminierungsstellen.**

## **Allgemeiner Gleichheitssatz und Antidiskriminierungsgesetze: Vorgaben für die öffentliche Verwaltung**

Im Grundgesetz ist der sogenannte [Allgemeine Gleichheitssatz](#) verankert. Er verpflichtet den Staat und seine Behörden, wesentlich Gleiches nicht ungleich zu behandeln: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, eine Ungleichbehandlung wegen Merkmalen wie Geschlecht, Sprache oder Glauben ist verboten. Allerdings kann es Fälle geben, in denen eine Gleichbehandlung nicht gerecht wäre. Ein Beispiel: [Geschlechterquoten](#) bei Wahlen oder Einstellungsverfahren können zulasten eines Geschlechtes gehen, aber zur Beseitigung bestehender Nachteile für das andere Geschlecht notwendig sein.

Dabei spielt keine Rolle, mit welchen Mitteln staatliche Stellen eine solche Ungleichbehandlung herbeiführen: Am Ende trägt der Staat die Verantwortung dafür, dass Menschen von ihm verfassungskonform behandelt werden.

Der Bund und [einzelne Bundesländer](#) haben den Allgemeinen Gleichheitssatz weiterentwickelt und in ihren Antidiskriminierungsgesetzen festgeschrieben. So integrierten sie zum Beispiel in die Diskriminierungsverbote weitere Merkmale wie „Alter“ oder „sozialer Status“. Diese Merkmale dürfen also ebenfalls keinen Einfluss auf Behandlung der Menschen haben, etwa bei staatlichen Genehmigungsentscheidungen oder polizeilichem Vorgehen.

## **Was bedeuten die Antidiskriminierungsgesetze für den Einsatz von KI-Systemen?**

Die Antidiskriminierungsgesetze verbieten zwar rechtswidrige Ungleichbehandlungen, machen aber keine Angaben dazu, mit welchen Prozessen oder Maßnahmen solche Verbote vermieden werden können.

Damit stellen die Antidiskriminierungsgesetze den Behörden der öffentlichen Verwaltung einen ungeschriebenen Arbeitsauftrag: Sie müssen Verwaltungsvorschriften und Leitfäden erarbeiten, die den Beteiligten als Kompass dienen, was sie wann tun müssen, um Diskriminierungen und spätere Rechtsverstöße zu vermeiden.

In Bezug auf KI-Systeme bedeutet das: Behörden müssen bei der Auswahl, bei der Entwicklung und beim Einsatz von KI-Systemen aus antidiskriminierungsrechtlichen Gründen besondere Anforderungen stellen:

- Der Einsatzzweck des KI-Systems muss klar definiert sein.
- Die hierfür geeigneten Trainingsdaten müssen vollständig auf etwaige Verzerrungen hin überprüft werden.
- Die einzelnen Entwicklungs- und Kontrollschritte müssen nachvollziehbar dokumentiert sein.

Wird das KI-System bei Drittanbietern erworben, müssen diese zur Einhaltung der Vorgaben verpflichtet werden. Auch etwaige Vergabeverfahren müssen die antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben berücksichtigen.

Vergleicht man diese aus dem Diskriminierungsverbot abgeleiteten Pflichten der Behörden mit denen, die in der KI-Verordnung für Hochrisiko-KI-Systeme im Einzelnen aufgeführt sind, zeigt sich: Antidiskriminierungsrecht und KI-Verordnung verlangen von den Behörden sehr ähnliche Maßnahmen.

## Besondere Anforderungen durch „Proxy-Diskriminierungen“

Es ergeben sich aber auch Besonderheiten. Zu den spezifischen Herausforderungen, die durch den Einsatz von KI-Systemen entstehen, gehören sogenannte „[Proxy-Diskriminierungen](#)“. Gemeint sind solche Fälle, in denen KI-Systeme mit unverdächtig wirkenden Daten trainiert werden und deshalb Entscheidungen an vermeintlich neutrale Merkmale anknüpfen, wie beispielsweise Wohnort oder Beruf.

Es kommt jedoch vor, dass diese Merkmale, also Wohnort oder Beruf, aufgrund statistischer Verzerrungen in den Trainingsdaten mit sensiblen Kriterien verknüpft sind, wie dem sozialen Status, dem Alter oder auch einer Religionsanschauung. Und das kann dazu führen, dass das KI-System – obwohl es formal gar nicht auf Status, Alter oder Religion achtet – systematisch rechtswidrige Ungleichbehandlungen vornimmt.

Dieses Beispiel soll zeigen, dass es bei KI-Systemen relativ schnell zu Proxy-Diskriminierungen kommen kann und diese häufig lange unbemerkt bleiben. Das macht sie für Betroffene, aber auch für Behörden besonders problematisch.

Bisher verbieten nicht alle Antidiskriminierungsgesetze von Bund und Ländern solche Proxy-Diskriminierungen. Forschende und Aufsichtsstellen [fordern deshalb gesetzliche Anpassungen](#).

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Grenzen

Wie bereits eingangs erwähnt: Während die öffentliche Verwaltung den Antidiskriminierungsgesetzen unterliegt, gilt das Antidiskriminierungsrecht für nichtstaatliche Akteur\*innen nur sehr eingeschränkt. Für sie ist seit 20 Jahren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz: AGG, die wichtigste rechtliche Grundlage. Das AGG soll Benachteiligungen verhindern, die aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen – auch wenn die Benachteiligungen nur mittelbar auf diese Merkmale zurückzuführen sind. Diese gesetzlichen Vorgaben gelten jedoch nur für bestimmte Lebensbereiche wie insbesondere im Arbeitsleben, bei digitalen Massengeschäften und bei Versicherungsverträgen. Hier müssen Unternehmen bestimmte Vorsichts- und Kontrollmaßnahmen durchführen und aktiv Diskriminierungen vorbeugen, etwa durch Leitfäden zu diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen und mithilfe von internen Beschwerdestellen für Betroffene. Das gilt auch dann, wenn Stellenausschreibungen zum Beispiel durch KI-Systeme erstellt werden.

Demgegenüber finden die Regelungen des AGG keine Anwendung in vielen alltäglichen Situationen, wie beispielsweise beim Einkaufen, bei der Nutzung von Mobilitätsangeboten oder bei der Kreditvergabe. Das heißt: Gerade in solchen Bereichen, in denen große Datenverarbeitungen eine wichtige Rolle spielen, wie beispielsweise Scoring und Profilbildung im Marketing, schreibt das AGG für die datenverarbeitenden Unternehmen nichts Besonderes vor. Doch weil Firmen und Dienstleister hierfür schon länger algorithmische und zunehmend KI-basierte Systeme einsetzen, bestanden hier erhebliche Regelungslücken.

Genau solche Regelungslücken sollte und will die KI-Verordnung schließen: In ihr werden Systeme, die Scoring und Profilbildung mit Hilfe von KI erstellen, zumindest teilweise als Hochrisiko-KI behandelt. Mehr noch: Die Vorgaben und Pflichten für Hochrisiko-KI bilden einen Schwerpunkt oder auch den Kern der KI-VO. Durch die dort vorgesehenen Pflichten zur Datenqualität (siehe hier Text zu Artikel 10 KI-VO) und zum Risikomanagement sollen Diskriminierungen aktiv verhindert werden.

## Handlungsbedarf: Wirksamer Schutz vor algorithmischer Diskriminierung ins AGG

Obwohl die KI-Verordnung also Regelungsbereiche adressiert, die bisher nicht hinreichend erfasst waren, fordern [Forschende und Aufsichtsstellen](#) eine Anpassung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Und auch die Bundesregierung hat eine [AGG-Reform](#) in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt.

So sind zwar sowohl in der KI-Verordnung als auch in den Antidiskriminierungsgesetzen Dokumentationspflichten vorgesehen. Für Betroffene sind viele dieser Dokumentationen und Berichte jedoch gar nicht einsehbar. Auch ist nicht klar, ob die Informationen aus diesen Berichten genügen, um eine (Proxy-) Diskriminierung nachzuweisen. Um hier unbürokratische Lösungen anzubieten, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine [Verschiebung der Beweislast](#) zugunsten von potentiell Betroffenen vorgeschlagen: Dann müssten Unternehmen und Organisationen, die KI-Systeme einsetzen, beweisen, dass ihr Tool keine Diskriminierung vorgenommen oder unterstützt hat.

### Antidiskriminierungsstellen sollen KI-Regulierungen adaptieren

Die Bundesregierung legte außerdem einen [Gesetzesentwurf zur KI-Aufsicht in Deutschland](#) vor, um die bindenden Vorgaben der KI-VO in nationales Recht umzusetzen. In diesem Entwurf hebt sie die Bedeutung der Antidiskriminierungsstellen bei der KI-Aufsicht hervor. Damit unterstreicht sie, dass das übergreifende Antidiskriminierungsrecht gewichtige Anforderungen an den Einsatz von KI-Systemen stellt.

Den Antidiskriminierungsstellen kommt nun die Aufgabe zu, den Schutz vor Diskriminierungen infolge des Einsatzes von KI-Systemen in ihr Tätigkeitsfeld zu integrieren und zu konkretisieren. Zum Beispiel, indem sie bei der Ausarbeitung der oben beschriebenen Verwaltungsvorschriften und Leitlinien mitwirken oder Beispiele für diskriminierungssensiblen KI-Einsatz entwickeln. Als Vorbild könnten hierfür die Maßnahmen dienen, die die Antidiskriminierungsstelle des Landes Berlin zum [„Handlungsfeld algorithmenbasierte Diskriminierung“](#) zusammengefasst hat. Dazu gehören unter anderem Informationsmaterialien, die für unterschiedliche Zielgruppen aufbereitet und veröffentlicht wurden.

## Bias in KI – und die Folgen: Wenn Algorithmen fehlerhaft entscheiden

### 2021, Niederlande: Steuer- und Kindergeldbehörde verlangt zu Unrecht Rückzahlungen

#### Worum ging es?

In den Niederlanden geriet die [Steuer- und Kindergeldbehörde, der sogenannte Belastingdienst](#), ins Visier der niederländischen Datenschutzaufsicht und der Politik. Betroffen waren zehntausende Familien, insbesondere solche mit doppelter Staatsbürgerschaft oder Migrationsgeschichte. Ein algorithmisches Risikomodell bewertete Kindergeldbeziehende nach angeblichen Betrugsrisiken. Es nutzte dafür unter anderem Nationalität und doppelte Staatsbürgerschaft, wodurch bestimmte

Bevölkerungsgruppen systematisch auffällig gemacht und kontrolliert wurden. Viele Familien wurden allein aufgrund dieser Risikoprofile als potenzielle Betrüger\*innen eingestuft.

### **Was war passiert?**

Tausende Eltern wurden zu Unrecht beschuldigt Zuschüsse erschlichen zu haben, mussten hohe Summen zurückzahlen und gerieten teils in existenzielle Notlagen. In der öffentlichen Debatte war von „rassistischer“ Datenverarbeitung die Rede. Der Skandal („Toeslagenaffaire“) führte 2021 zum Rücktritt der niederländischen Regierung und gilt als einer der ersten Großfälle staatlich verursachter, datenbasierter Diskriminierung in Europa.

### **Wie ging es weiter?**

Die niederländische Datenschutzbehörde verhängte ein Millionenbußgeld. Der Staat zahlte Entschädigungen in Milliardenhöhe, arbeitete an Rehabilitation und Reformen – zugleich wurde der Fall auf EU-Ebene als Mahnung diskutiert, algorithmische Diskriminierung ausdrücklich zu adressieren.

## **2018, USA: Amazons Bewerbungs-KI benachteiligt Frauen**

### **Worum ging es?**

Amazon hatte ein KI-gestütztes System zur automatisierten Bewertung von Bewerbungen entwickelt, das aus historischen Einstellungsdaten „lernen“ sollte, welche Profile besonders erfolgversprechend sind. Da in diesen Daten vor allem männliche Bewerber vertreten waren, lernte das System, männliche Profile als Normalfall und wünschenswerten Standard zu bewerten.

### **Was war passiert?**

Der [Algorithmus stufte Bewerbungen herab](#), wenn etwa Hinweise auf Fraueneinrichtungen, „women’s“ in Vereinsnamen oder Frauencolleges im Lebenslauf auftauchten. Damit benachteiligte die Bewerbungs-KI systematisch weiblich gelesene Bewerberinnen. Versuche, die problematischen Merkmale nachträglich „herauszupatchen“, verliefen erfolglos: Amazon konnte nicht sicherstellen, dass nicht weiterhin versteckte Ersatzmerkmale zu Diskriminierungen führen.

### **Wie ging es weiter?**

Amazon hat das System letztlich eingestellt und verzichtet auf den Einsatz der KI im Bewerbungsprozess. Es gilt seither als wichtiger Präzedenzfall für die Grenzen „reinen“ Datenlernens im Personalbereich. In den Debatten um Datenverantwortung (Data-Governance) dient der Fall bis heute als Lehrbuchbeispiel dafür, dass historisch verzerrte Bewerbungsdaten fast zwangsläufig zu diskriminierenden Modellen führen, wenn sie nicht aktiv bereinigt werden (siehe hierzu auch unseren [Beitrag zum Thema Debiasing](#) weiter unten).

## **2020, Hamburg: Passbildautomat erkennt Schwarze Personen nicht**

### **Worum ging es?**

In einer Hamburger Führerscheinstelle setzte der Landesbetrieb Verkehr (LBV) einen Fotoautomaten ein, der biometrische Passbilder nach behördlichen Vorgaben erzeugen sollte. Zu dem digitalen System, an dem auch die Bundesdruckerei beteiligt war (seitens der Hersteller und Verantwortlichen für den Fotoautomaten), gehörte auch eine KI-

gestützte Gesichtserkennung. Doch die Software hatte ein Problem: [Personen mit dunkler beziehungsweise schwarzer Hautfarbe wurden vom System nicht als „gültiges“ Gesicht erkannt](#), woraufhin es kein verwertbares Foto erzeugen konnte.

### **Was war passiert?**

Mehrere betroffene Bürger\*innen wandten sich an Medien und die Hamburger Verwaltung. Eine von ihnen konnte trotz korrekter Nutzung des Automaten kein verwertbares Foto erzeugen lassen, weil das System sie wiederholt nicht als Motiv erkannte. In der Folge verzögerte sich ihr Antrag auf einen internationalen Führerschein. Erst nach massiver medialer Berichterstattung räumten Behörde und Hersteller Probleme mit der Beleuchtung und Kalibrierung ein – ein klassischer Fall indirekter rassistischer Diskriminierung durch technische Voreinstellungen.

### **Wie ging es weiter?**

Der Hamburgische Landesbetrieb Verkehr entschuldigte sich schriftlich, kündigte technische Nachbesserungen an und ließ die Geräte teilweise umrüsten oder austauschen.

## **2024, Österreich: Arbeitsberatungs-Chatbot basiert auf Geschlechterstereotypen**

### **Worum ging es?**

Der österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) führte ein „Berufsinformat“ genanntes, KI-gestütztes Beratungssystem ein. Der [Chatbot sollte Ratsuchenden mögliche Karrierewege vorschlagen](#). Er basierte auf einem großen Sprachmodell (auf Basis eines GPT-Modells von OpenAI), das die AMS-Behörde mit Berufs- und Arbeitsmarktdaten sowie eigenen Prompts und Anleitungen kombinierte.

### **Was war passiert?**

Tests zeigten, dass der Chatbot Männern vor allem Berufe in Technik und gut bezahlten Branchen empfahl – während er Frauen mit ähnlichem Profil überwiegend auf pädagogische Berufe und Pflegeberufe verwies. Das System verstärkte damit bestehende Geschlechterstereotype am Arbeitsmarkt, statt sie aufzubrechen. Zudem hatte der AMS öffentlich behauptet, dem System die geschlechterbezogenen Verzerrungen (Gender Bias) weitgehend abtrainiert zu haben.

### **Wie ging es weiter?**

Nach öffentlicher Kritik kündigte der AMS an, die Antwortmuster und Trainingsdaten weiter zu überarbeiten und den Chatbot nachzubessern, ohne ihn sofort abzuschalten. Der Fall zeigte, dass auch vermeintlich „neutrale“ Beratungsbots in sensiblen Bereichen – wie Berufsorientierung – klare regulatorische Leitplanken benötigen: zu Diskriminierungsverbot, Transparenz und Qualität der Trainingsdaten.

## **2020, Österreich: Diskriminierende Kategorisierung von Arbeitssuchenden**

### **Worum ging es?**

In diesem Fall betrieb der österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) das [„Arbeitsmarktchancen-Modell“ \(AMAS\)](#). Es sollte anhand umfangreicher Verwaltungs- und Profildaten – unter anderem Alter, Ausbildung, Geschlecht, Migrationshintergrund – die Integrationschancen von Arbeitssuchenden prognostizieren. Hierbei sollte das System

diese Personen in drei Kategorien einteilen, wobei diese Einstufung direkt mit der Zuteilung von Ressourcen für Weiterbildung und Fördermaßnahmen verknüpft war.

### **Was war passiert?**

Vorgesehen war, dass Menschen mit besonders guten Integrationschancen und besonders schlechten Integrationschancen deutlich weniger in teure Qualifizierungen einbezogen werden sollten. Demgegenüber sollten Personen aus der „mittleren“ Gruppen stärker gefördert werden. Das hatte zur Folge, dass strukturell benachteiligte Gruppen – wie zum Beispiel ältere oder gering qualifizierte Personen oder Frauen mit Betreuungspflichten – systematisch schlechtere Chancen auf Förderung hatten.

### **Wie ging es weiter?**

Dieses Vorgehen erntete Kritik von Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und aus der Wissenschaft. Viele bemängelten die fehlende Transparenz und wiesen auf die Gefahr statistisch verstärkter Diskriminierung hin. Schließlich stoppte die österreichische Datenschutzbehörde 2020 den flächendeckenden Einsatz des Systems. Sie stellte fest, dass es an einer ausreichenden gesetzlichen Grundlage sowie an angemessenen Garantien gegen automatisierte Diskriminierung fehle. Gleichzeitig verschärfte der Fall die Debatte darüber, welche Mindeststandards für Fairness, Erklärbarkeit und Beteiligungsrechte bei behördlichen Entscheidungssystemen gelten müssen.

## **2017, Australien: Vermeintliche Überzahlungen an Sozialleistungsempfänger\*innen**

### **Worum ging es?**

In Australien setzte die Sozialverwaltung ein [automatisiertes System](#) ein, das Einkommensdaten von Empfängerinnen und Empfängern von Sozialleistungen aus unterschiedlichen Quellen abgleichen und daraus vermeintliche Überzahlungen bei Sozialleistungen berechnen sollte. Zudem generierte es selbstständig Mahnschreiben, mit denen die errechneten Rückforderungen gegenüber Leistungsbeziehenden geltend gemacht wurden.

### **Was war passiert?**

Zwischen 2016 und 2017 wurden rund 200.000 automatisierte Mahnschreiben verschickt. In zehntausenden Fällen waren die Forderungen jedoch fehlerhaft oder überhöht. Viele Menschen mussten unberechtigt Rückzahlungen leisten oder gerieten in massive finanzielle und psychische Not. Betroffene Sozialleistungsempfänger\*innen klagten in einer Sammelklage (class action) gegen die australische Regierung, vertreten unter anderem durch das zuständige Department of Human Services. Die Debatte prägte den Begriff „Robodebt“ (in etwa „Roboterschulden“) und machte weltweit sichtbar, welche Schäden fehlerhafte, halb- oder vollautomatisierte Sozialverwaltungssysteme anrichten können.

### **Wie ging es weiter?**

Die Regierung erklärte die zugrundeliegende Berechnungsmethode später für rechtswidrig, erließ und erstattete unrechtmäßige Forderungen und einigte sich 2020 zunächst auf einen Vergleich. Nach einer Royal Commission folgte 2025 ein neuer, rekordhoher Vergleich über insgesamt rund 2,4 Milliarden australische Dollar an Rückzahlungen und Entschädigungen. Im neuen Vergleich, der 2026 vom Gericht genehmigt werden soll, sind zusätzlich 475 Millionen Dollar als Kompensation für immaterielle Schäden vorgesehen. Es wäre die bislang größte Einigung in einer Sammelklage der australischen Rechtsgeschichte.

## 2019, USA: Apples zweifelhafte Kreditrahmenvergabe

### Worum ging es?

Das kalifornische Unternehmen Apple offerierte seinen Kunden – in Kooperation mit der amerikanischen Bank Goldman Sachs – eine Kreditkarte. Wie Nutzer\*innen berichteten, sei es bei der automatisierten Bestimmung des Kreditrahmens mehrfach vorgekommen, dass Männern deutlich höhere Limits eingeräumt wurden als Frauen – und das selbst bei gemeinsamen Steuererklärungen und ähnlicher finanzieller Situation. Damit stand der Verdacht im Raum, dass historische Geschlechterungleichheiten in Einkommen und Erwerbsbiografien direkt in die Bonitätsmodelle eingeflossen waren und der eingesetzte Algorithmus daraus die fehlerhaften Schlüsse zog.

### Was war passiert?

Der Unternehmer David Heinemeier Hansson und weitere Betroffene schilderten öffentlich, dass ihre Ehefrauen trotz gleicher Vermögenslage einen zehn- bis zwanzigfach niedrigeren Kreditrahmen erhielten, was sie als „verdammtes sexistisches Programm“ bezeichneten. Daraufhin leitete die New Yorker Finanzaufsicht (New York Department of Financial Services, NYDFS) ein Aufsichtsverfahren ein und verlangte Transparenz über das Funktionsprinzip des Algorithmus. Die Untersuchung sollte ermitteln ob Apple, bzw. Goldman Sachs gegen Antidiskriminierungsvorschriften im Finanzsektor verstoßen hatten.

### Wie ging es weiter?

Die Finanzaufsicht kam 2021 nach Auswertung umfangreicher Datensätze zu dem Ergebnis, dass sie bei der Festlegung der Kreditrahmen keine systematischen Verstöße gegen das Gleichbehandlungsrecht feststellen konnte. Gleichwohl kritisierte sie mangelnde Nachvollziehbarkeit der Festlegungen und forderte grundsätzlich eine stärkere Erklärbarkeit algorithmischer Kreditentscheidungen.

## /KI-Verordnung

### So soll die KI-Verordnung gegen diskriminierende KI-Anwendungen wirken

Mit der KI-Verordnung wollte die EU möglichst viele der Probleme angehen, die sich seit dem Jahrtausendwechsel bei algorithmenbasierten Systemen und maschinellem Lernen gezeigt hatten. Insbesondere beim Schutz vor Diskriminierungen war sie ambitioniert. „Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness“ gelten als Grundsätze der KI-Verordnung, nach denen sie vor allem die Auflagen und Regeln für Hochrisiko-KI entwickelte.

### Was sind Hochrisiko-KI-Systeme?

Als Hochrisiko-KI gelten KI-Systeme, deren Einsatz aus Sicht der Europäischen Union ein erhebliches Risiko für die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte von Menschen

darstellen kann. Das gilt zum Beispiel für KI-Systeme, die Lebensläufe im Rahmen von Bewerbungsverfahren automatisiert screenen und ranken sollen, im Kontext von medizinischen Diagnosen und Behandlungen zum Einsatz kommen oder an Universitäten die Leistungen von Studierenden automatisiert analysieren und bewerten sollen.

## Wie sollen Hochrisiko-KI-Systeme reguliert werden?

Für diese Systeme gelten besonders strenge Regeln, die das Risiko verringern und kontrollieren sollen. Die KI-Systeme brauchen dann zum Beispiel ein umfangreiches Risikomanagement oder müssen Dokumentationspflichten gegenüber Aufsichtsbehörden und den Nutzer\*innen der Tools erfüllen. Diese Maßnahmen sollen gewährleisten, dass das vom KI-System real ausgehende Risiko aufgrund von Kontrollen, Aufsichtsmaßnahmen und einer Nachvollziehbarkeit von Vorgehen und Ergebnissen auf ein akzeptables Maß reduziert wird.

## Vor welchen Gefahren sollen die Regelungen der KI-VO die Nutzer\*innen schützen?

Die meisten generativen KI-Systeme, insbesondere Chatbots oder Anwendungen wie KI-gestützte Suchmaschinen, werden wohl eher nicht als „hochrisikant“ im Sinne der KI-Verordnung gelten. Dennoch kann im Einzelfall die Einhaltung der strengen Regelungen für Hochrisiko-KI-Systeme rechtlich erforderlich sein: So zum Beispiel, wenn Chatbots als Teil von [Medizinprodukten](#) eingesetzt werden. Denn die KI-Anwendungen sollen keine medizinischen Ratschläge geben, die falsch oder sogar gefährlich für die Nutzer\*innen sein können. Ähnliches gilt, wenn generative Tools im [Bildungskontext](#) genutzt würden, um beispielsweise Lernprozesse zu bewerten und zu steuern.

Um die Nutzer\*innen vor solchen Gefahren zu schützen, schreibt [Artikel 10 der KI-Verordnung](#) eine umfangreiche „Data Governance“, also Datenverantwortlichkeit vor:

- Die KI-Anbieter\*innen müssen nachweisen, dass die Daten, mit denen sie ihr Hochrisiko-KI-System entwickelt haben, angemessenen Qualitätskriterien entsprechen.
- Die Daten müssen für den Zweck des KI-Systems statistisch relevant und hinreichend repräsentativ sein.
- Die Daten müssen geeignete statistische Merkmale in Bezug auf die Nutzer\*innen des KI-Systems haben und Merkmale berücksichtigen, die für die besonderen Rahmenbedingungen des KI-Einsatzes von Bedeutung sind. Will ein KI-Anbieter zum Beispiel ein KI-Tool entwickeln, mit dessen Hilfe Grundschüler\*innen tagesformangepasste Lernvorschläge bekommen, muss er sicherstellen, dass für diesen Zweck genügend geeignete Daten verfügbar sind und nur diese für die Entwicklung verwenden.
- Die Daten müssen – durch angemessene Verfahren – für die KI-Entwicklung aufbereitet und so weit wie möglich fehlerfrei und vollständig sein.
- Und die Daten müssen insbesondere auf mögliche Verzerrungen untersucht worden sein, welche die Gesundheit und Sicherheit von Personen beeinträchtigen, sich negativ auf die Grundrechte auswirken oder zu einer rechtlich verbotenen Diskriminierung führen könnten (siehe dazu auch unseren [Beitrag zum Antidiskriminierungsrecht](#)). Solche Verzerrungen werden im KI-Kontext auch häufig mit der direkten englischen Übersetzung „Bias“ bezeichnet. Sofern in einem Trainingsdatensatz von Hochrisiko-KI derartige Verzerrungen entdeckt werden, müssen die Anbieter sie durch angemessene Maßnahmen korrigieren (lassen).

## Verzögerungen des Inkrafttretens nach Vorschlägen der EU-Kommission und säumige Normungsorganisationen

Die eben genannten Regeln sollten laut KI-VO ab August 2026 in Kraft treten. Allerdings stehen genau diese Fristen derzeit zur Debatte – die EU-Kommission will sie gerne verlängern. Das geht aus ihrem Reformvorschlag hervor, den sie unter dem Titel „[Digitaler Omnibus](#)“ Ende 2025 vorlegte. (Darin geht es nicht nur um die KI-VO, sondern auch um Änderungen in weiteren EU-Gesetzen, etwa im Datengesetz.)

So oder so setzen die genannten KI-VO-Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen die KI-Anbieter\*innen unter Druck. Gerade im internationalen Vergleich gelten die europäischen Anforderungen als streng und nur schwer umsetzbar, weil viele Fragen offen sind: Woran misst man beispielsweise, dass Daten hinreichend repräsentativ sind? Welche statistischen Merkmale müssen vorliegen? Und wie genau sollen Datensätze konkret auf gefährliche Verzerrungen geprüft werden?

Hinzu kommen die [deutlichen Verzögerungen](#) bei den europäischen Normungsorganisationen CEN/CENELEC. Sie erhielten den Auftrag, bis Mai 2026 zahlreiche Standards zu entwickeln und vorzulegen, in denen die einzelnen Hochrisikopflichten detailliert beschrieben werden sollten. Dazu gehört unter anderem auch, genauer zu benennen, was alles zu einem angemessenen Risikomanagementsystem gehört. Oder wie angemessene Verfahren auszusehen haben, mit denen sichergestellt werden kann, dass die Trainingsdaten „fehlerfrei und vollständig“ sind.

Wann die Expert\*innen der CEN/CENELEC die Standards tatsächlich abschließen beziehungsweise vorlegen werden, ist jedoch weiterhin unklar (Stand April 2026). Nach Auffassung der EU-Kommission und der Bundesregierung gilt genau diese Ungewissheit als eines der stärksten Argumente dafür, die [Fristen der KI-Verordnung zu verschieben](#). Gleichwohl ist derzeit offen, wie diesbezügliche Beratungen und Verhandlungen zwischen EU-Kommission, EU-Rat und EU-Parlament ausgehen werden – und folglich auch, ob und wie die Inhalte und die Fristen der KI-VO geändert werden.

## Weitere relevante Rechtsrahmen zum Schutz vor Diskriminierungen durch KI-Anwendungen

Die KI-VO führt insbesondere Rechtsvorschriften ein, die sich auf die Produktsicherheit der KI-Systeme und -Anwendungen beziehen. Doch es gibt andere Rechtsbereiche, aus denen sich schon heute vergleichbare Anforderungen an die Entwicklung von KI-Systemen ableiten. Eine Auswahl:

- Das **Antidiskriminierungsrecht** verbietet bestimmte diskriminierende Handlungen und Entscheidungen – unabhängig davon, ob ein KI-System dabei zum Einsatz kommt oder nicht. Sollen KI-Systeme beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung zur Beschleunigung von Genehmigungsverfahren eingesetzt werden, dürfen ihre Ergebnisse und Empfehlungen keine Benachteiligung beinhalten. Dafür müssen bei der Entwicklung der Anwendungen hohe Anforderungen an die Data Governance gestellt werden – und zwar unabhängig davon, ob das KI-Tool nun als hochriskant gilt oder nicht. (Siehe hierzu auch der Beitrag „Gesetzlich verankert: Gleichbehandlung und keine Diskriminierungen“ [weiter oben in dieser Ausgabe](#).)

- Die Gesetze zu den **allgemeinen Schadenersatzpflichten** können ebenfalls auf KI-System angewendet werden. Beispielsweise, wenn ein schlecht entwickeltes KI-Tool zu einer Gesundheitsschädigung eines Menschen führt. (Siehe dazu auch Interview und Beiträge zu Haftungsfragen in der [prompt/-Ausgabe vom Juli 2025](#).)

## /Nachfrage

# „Alle Modelle haben ihre offenen Flanken“

Im Gespräch erläutert Marie-Theres Mayer, wie sie und ihr Team bei der Berliner Senatsverwaltung für Finanzen vorgehen, um ein geeignetes KI-System für die Verwaltung auszuwählen.

\* **Marie-Theres Mayer** arbeitete bis Ende Februar 2026 als Referentin in der Stabsstelle Digitale Transformation in der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin. Zusammen mit ihrem Team entwickelte sie das KI-Tool BAK\_KI: Ein System, das der Berliner Verwaltung dabei helfen soll, die Aufgabengebiete von Beschäftigten und Stellen (= BAK) schneller und standardisierter zu beschreiben. Ziel ist die Entlastung von Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes.

Foto: Messe Berlin



**prompt/:** Sie haben sich intensiv mit datenbasierter Steuerung von Verwaltungsprozessen beschäftigt. Inwiefern spielten Verzerrungen in den Trainings- und Validierungsdaten bei der Entwicklung des KI-gestützten Systems BAK\_KI eine Rolle?

**Marie-Theres Mayer:** Im Fall unserer KI-Anwendungen sahen wir zwei Angriffspunkte. Der eine lag im KI-Modell, auf dem wir aufbauen. Wir haben uns zwar auf Open-Source-Produkte spezialisiert, aber auch deren Anbieter geben ihre Trainingsdaten bislang nicht wirklich bekannt. Das heißt: Wir wissen nicht, auf welchen Daten, auf welchen Heuristiken unsere Modellgrundlage trainiert wurde. Hier können wir bislang nie ausschließen, dass Verzerrungen vorliegen. Von dem, was man vermuten darf, wie und auf welcher Grundlage die Modelle trainiert wurden, muss man sogar eher von Verzerrungen ausgehen.

**prompt/:** Und wie sind Sie dann bei der Auswahl des KI-Modells vorgegangen?

**Marie-Theres Mayer:** Wir haben uns bei der Auswahl besonders viel Mühe gegeben. Aber: Alle Modelle haben ihre offenen Flanken. Bei Modellen aus den USA oder China

wissen wir nicht, auf welcher Basis sie trainiert wurden und ob da im Einzelfall im Training nicht irgendwas passiert sein könnte, was mit der europäischen Werteordnung im Spannungsverhältnis steht. Bei europäischen Anbietern wissen wir fairerweise aber auch nicht viel mehr.

Es gibt aber auch einzelne Modelle, bei denen die Trainingsdaten offen sind – zum Beispiel aus der Schweiz. Für unsere Bedürfnisse waren diese Systeme allerdings zu klein – wir können kein KI-System entwickeln, bei dem man immer eine halbe Minute auf den Output wartet. Das will der User einfach nicht haben. Im Ergebnis haben wir also die Modelle durchgetestet. Wir haben geschaut: Welches Modell liefert für unsere Zwecke den besten Output, und lässt sich dann für bestimmte Risiken und Anfragen beschränken.

**prompt/: Sie sagten, es gab einen zweiten Angriffspunkt für Verzerrungen?**

**Marie-Theres Mayer:** Der andere Angriffspunkt lag und liegt in unseren Daten, mit denen wir das KI-Modell spezifiziert haben – also den bisherigen Stellen- und Aufgabenbeschreibungen aus der Berliner Verwaltung. Denn von dem, was ich sehe, sind die für uns relevanten Daten nie strukturiert und sukzessiv nach potenziellen Stereotypen, Diskriminierungen oder Verzerrungen durchsucht worden. Für uns in der Konzeption und in der Entwicklung hieß und heißt das also: Wir dürfen nicht davon ausgehen, die Gesamtheit der Realität und Daten zur Verfügung zu haben.

**prompt/: Wie sind Sie und wie ist Ihr Team mit dem Wissen um bestehende Verzerrungen umgegangen?**

**Marie-Theres Mayer:** Für uns war Transparenz der offenkundigste Weg. Wir haben versucht, möglichst klar zu machen, was wir zu welchem Zweck für wen entwickeln, und haben hierzu mit möglichst vielen Stakeholdern gesprochen. Unser Ziel war, eine möglichst große Gruppe an Menschen zu haben, die mir sagen könnte: „Hier sehe ich ein Diskriminierungsrisiko.“ Das hat in unserem Fall gut funktioniert – wir bekamen ein viel besseres Bewusstsein für die Risiken des Systems, und haben dann konkrete Möglichkeiten zum Gegensteuern im System gesucht.

Ein Beispiel: Wir haben uns im Rahmen des Projekts „Fair und Vielfältig“ mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Berlin zusammengesetzt und überlegt: Welche Ergebnisse und Formulierungen unseres KI-Tools könnten Stereotype wiederholen oder sogar diskriminierend sein – gerade aufgrund unserer potenziell verzerrten Trainingsdaten. Und auf Grundlage dieser Liste haben wir das System weiterentwickelt und entsprechende Ergebnisse und Formulierungen durch neutralere Formulierungen ersetzt. Eine solche Nachsteuerung war technikseitig gut zu machen. Und so schaffen wir mit BAK\_KI nicht nur eine zeitliche Entlastung von Mitarbeitenden bei der Erstellung eines BAK, sondern auch inklusivere und offenere Stellenbeschreibungen!

## /Hintergrund

### Bias und Debiasing

Der Begriff **Bias** stammt aus dem Englischen und meint „Verzerrung“. In Bezug auf KI sind realitätsverzerrende Phänomene in den Datenbeständen gemeint, die sich auf die

Qualität der Ergebnisse (Outputs) auswirken, die mit solchen Datenbeständen trainierte KI-Systeme ausgeben.

Ein solcher Bias kann in jeder Phase der KI Entwicklung entstehen. Beispielsweise können veraltete Daten herangezogen werden, sodass überholte Stereotypen oder Ähnliches durch das KI-System „gelernt“ werden („Historischer Bias“). Daneben kann es zu einem „Repräsentations-Bias“ kommen, also die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in den Daten. Weist ein Algorithmus systematische Fehler auf, in dem beispielsweise Entwickler unbewusst Schwerpunkte setzen, die das Ergebnis verzerren, spricht man von einem „Algorithm Bias“.

Unter **Debiasing** verstehen die Fachleute das systematische Korrigieren der entdeckten und wahrscheinlichen Verzerrungen, um die möglichen Outputqualitäten zu verbessern.

Es gibt drei Debiasing-Methoden, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten der KI-Entwicklung zum Einsatz kommen können:

- **Präprozessierungsmethoden:** Hierbei werden die Trainingsdaten zunächst modifiziert, bevor sie zum Training eines KI-Modells verwendet werden. So sollen Verzerrungen der Daten frühzeitig erkannt werden und einem möglichen Bias in den Trainingsdaten – und somit auch dem KI-Modell – entgegengewirkt werden. Beispielsweise, indem ermittelt wird, wo, warum und wie ein Datensatz entstanden ist und durch wen dieser wie verwendet werden soll.
- **Inprozessierungsmethoden:** Hierbei wird Debiasing während der KI-Trainings angewendet, indem Art und Weise der Trainings verändert wird. Hierdurch soll verhindert werden, dass ein etwaiger Bias in den Trainingsdaten auf das Vorhersageverhalten der trainierten KI-Modelle übertragen wird. Beispielsweise durch „Adversarial Training“ versucht ein zweites Modell (der „Gegner“) Merkmale aus den Ergebnissen des ersten Modells zu erraten wodurch das erste Modell lernt die Ergebnisse so zu gestalten, dass dieses Merkmal (beispielsweise Geschlecht) nicht mehr erkennbar ist.
- **Postprozessierungsmethoden:** Hierbei sollen Verzerrungen nach Abschluss des Trainings gemindert werden. Mit einem nachgeschalteten Verfahren wird versucht, einen potentiellen Bias in dem KI-Modell auszugleichen. Dies kann unter anderem durch Kalibrierung der sogenannten Parameter erfolgen. Sie geben den Modellen quasi Entscheidungsanweisungen, unter anderem in Form von „Gewichtungen“ – und können so Einfluss auf etwaige Verzerrungen nehmen.

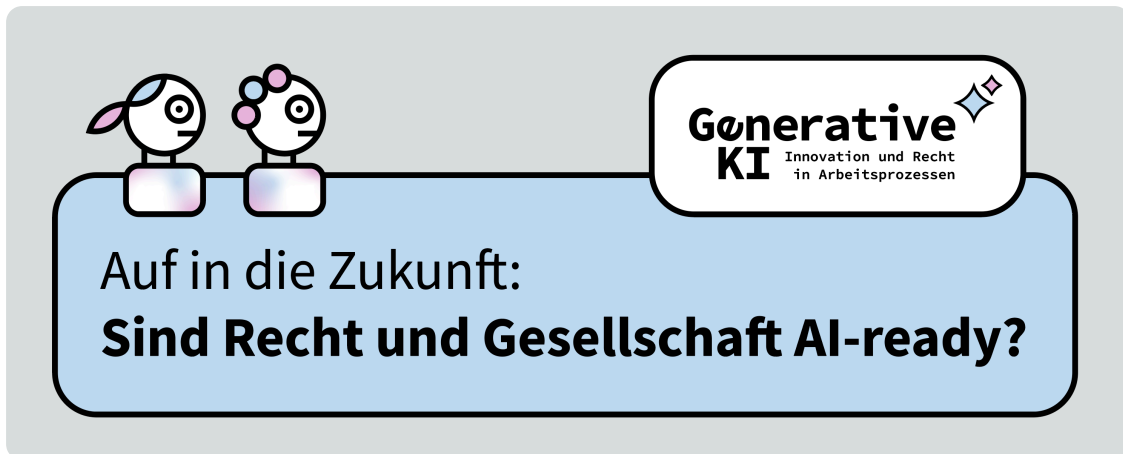
Generell werden jene Debiasing-Methoden als effektiver angesehen, die im Zuge der KI-Entwicklung möglichst früh ansetzen. Denn sie fokussieren sich auf die Daten und arbeiten somit unabhängig von der Art der KI.

Eines haben alle Debiasing-Methoden jedoch gemeinsam: Sie stellen keine vollständige Lösung dar, um Verzerrungen zu vermeiden. Denn: Bias ist auch ein gesellschaftliches und systemisches Phänomen. Unausgewogene Forschungsansätze, voreingenommene Fragestellungen oder verkürzte Rückschlüsse können die Datenerhebung und -auswertung verzerren und sich finden so ihren Weg in die Trainingsdaten. KI-Hersteller und -Anbieter sollten verantwortungsvoll an das Training ihrer Modelle herangehen und keine Mühen scheuen um mögliche Verzerrungen zu verringern oder auszuschließen. Und auch Nutzer\*innen sollten aufmerksam sein, wenn sie KI-Systeme einsetzen.

Vorankündigung | Save-the-date

## „GenKI-IR – Generative KI: Innovation und Recht in Arbeitsprozessen“

08. Juni 2026 | Veranstaltung in Berlin



Generative KI verändert bereits heute Arbeitsprozesse, kreative Praktiken und wirtschaftliche Wertschöpfung. Gleichzeitig stellen sich zentrale Fragen: Wie können Datenschutz, Urheberrecht und faire Vergütung in diesem Kontext gestaltet werden? Und sind unsere rechtlichen und gesellschaftlichen Strukturen auf diese Entwicklungen vorbereitet?

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderten Forschungsprojekts „**GenKI-IR – Generative KI: Innovation und Recht in Arbeitsprozessen**“ lädt der unabhängige Think Tank iRights.Lab zur Diskussion ein. Das Projekt untersucht die rechtlichen, gesellschaftlichen und organisatorischen Bedingungen, unter denen generative KI in vier beispielhaften Arbeitskontexten (Journalismus, Bildung, öffentliche Verwaltung, Kultur- und Kreativwirtschaft) zum Einsatz kommt.

Die Veranstaltung bringt Expert\*innen aus Politik, Forschung, Kreativbranche, Verwaltung und Zivilgesellschaft zusammen, um Ergebnisse des Projektes mit aktuellen, praktischen Perspektiven zu verbinden und gemeinsam zu diskutieren.

**Datum:** Montag, 08. Juni 2026

**Programm:** 15:30–18:30 Uhr, anschließendes Get-together

**Ort:** Forum Digital Technologies, Salzufer 15/16, 10587 Berlin

Weitere Informationen folgen in Kürze.

**Wir freuen uns auf Sie!**

### Artikel zu Rechtsfragen bei generativer KI

- Eine Studie in *Science Advances* zeigt, wie KI-gestützte Schreibassistenten durch subtile Formulierungen die Meinungen von Nutzern zu gesellschaftspolitischen Themen systematisch verändern können. <https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.adw5578>
- *Heise* berichtet über die rechtlichen Risiken, wenn KI-Systeme falsche Informationen generieren und diese als Beweismittel in Gerichtsverfahren verwendet werden. <https://www.heise.de/news/KI-Halluzinationen-vor-Gericht-11257460.html>
- *t3n* zur Klage eines deutschen Kinderbuchverlags gegen OpenAI wegen mutmaßlicher Urheberrechtsverletzungen durch die Nutzung geschützter Inhalte für das Training von KI-Modellen. <https://t3n.de/news/drache-kokosnuss-chatgpt-klage-openai-deutschland-1736775/>
- *Netzpolitik* berichtet über die Kritik eines zivilgesellschaftlichen Bündnisses an geplanten KI-Regulierungen in der EU, die aus Sicht der Redaktion zu lasch ausfallen und wichtige Risiken nicht ausreichend adressieren. <https://netzpolitik.org/2026/ki-risiken-breites-buendnis-warnt-vor-verwaesserten-ki-regeln/>
- Die *Deutsche Telekom Stiftung* stellt in einer Publikation aktuelle Regelwerke und Empfehlungen für den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Technologien im Schulunterricht vor. [https://www.telekom-stiftung.de/sites/default/files/files/media/publications/DTS\\_Trendmonitor\\_Spezial\\_Regelwerke\\_Web-PDF.pdf](https://www.telekom-stiftung.de/sites/default/files/files/media/publications/DTS_Trendmonitor_Spezial_Regelwerke_Web-PDF.pdf)

## /Über uns | Impressum

Diesen Newsletter erstellen und produzieren wir, das [iRights.Lab](#), im Rahmen des Forschungsprojekts [Generative KI – Innovation und Recht in Arbeitsprozessen \(GenKI-IR\)](#), gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR).

Das Projekt hat zum Ziel, rechtliche und gesellschaftliche Rahmen zu beschreiben, mit denen Anwendungen generativer KI unterschiedliche Arbeitsprozesse sinnvoll unterstützen können.

**Texte:** Henry Steinhou, Solvejg Gunkel, Matthieu Binder, Lena Biskup

**Redaktion:** Henry Steinhou (verantwortlich), Merlin Münch

**Mitarbeit und Lektorat:** Solvejg Gunkel, Matthieu Binder, Lena Biskup

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Forschung, Technologie  
und Raumfahrt

**Rechtshinweis:** Alle Texte und Bilder stehen unter der offenen Lizenz [CC-BY 4.0](#), außer anders gekennzeichnete; Porträtfoto Ruth Meyer: Carsten Simon

## iRights.Lab GmbH

[www.iriights-lab.de](http://www.iriights-lab.de)

Oranienstr. 185

10999 Berlin

[prompt@iriights-lab.de](mailto:prompt@iriights-lab.de)

Tel: +49 30 40 36 77 230

Fax: +49 30 40 36 77 260



Steuernr. 37/359/5262 | UStID DE311181302

Registergericht:

Amtsgericht Charlottenburg Nr. HRB 185640 B

Geschäftsführer:

Philipp Otto

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} gesendet.  
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie den prompt/-Newsletter bestellt haben.

[Abbestellen](#)