NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/.

Die Leitlinie ist verschwunden, das Gesetz nicht: KI, Behinderung und Beschäftigungsentscheidungen nach den Rücknahmen vom Januar 2025

Heather Grizzle · April 2, 2025

Die EEOC hat ihre KI-Leitlinien im Januar 2025 zurückgezogen. Der ADA hat sich nicht geändert. Was Arbeitgeber Bewerbern mit Behinderung bei automatisierten Einstellungsverfahren weiterhin schulden.

Inhalt

1. Was sich geändert hat – und was nicht
2. Warum sich Behinderungsrisiken anders verhalten als Voreingenommenheitsrisiken
3. Was die Beschwerde vom März 2025 zeigt
4. Zugänglichkeit, Vorkehrung und Validität sind drei unterschiedliche Pflichten
5. Die Ebene der Bundesstaaten und ihr Zeitplan
6. Was jetzt zu tun ist
7. Fazit
8. Quellen

On January 23, 2025, Executive Order 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, revoked the prior administration's AI executive order and directed federal agencies to review and roll back AI-related policy. Within days, the practical consequences reached the employment context.

Was sich geändert hat – und was nicht

Am 27. Januar entfernte die Equal Employment Opportunity Commission ihre Leitlinien zu künstlicher Intelligenz von ihrer Website, darunter das technische Hilfsdokument vom Mai 2022 zum Americans with Disabilities Act und zur Nutzung von Software, Algorithmen und künstlicher Intelligenz zur Bewertung von Bewerbern und Beschäftigten, die begleitende Zusammenfassung „Tips for Workers“ sowie das technische Hilfsdokument vom Mai 2023 zu Title VII. Das Office of Federal Contract Compliance Programs entfernte seine Leitlinien zu künstlicher Intelligenz und Chancengleichheit für Bundesauftragnehmer. Das Arbeitsministerium wies darauf hin, dass das im September 2024 von der Partnership on Employment and Accessible Technology veröffentlichte AI and Inclusive Hiring Framework sowie die eigenen Best Practices zu künstlicher Intelligenz vom Oktober 2024 die aktuelle Politik möglicherweise nicht mehr widerspiegeln.

Ein Großteil der Kommentare hat diese Entfernungen als Verringerung der Arbeitgeberhaftung gedeutet. Diese Lesart verwechselt Leitlinien mit Gesetz. Technische Hilfsdokumente sind interpretativ. Sie erklären, wie eine Behörde ein Gesetz versteht und wie sie beabsichtigt, ihr Ermessen bei der Durchsetzung auszuüben. Sie begründen nicht die Pflicht, und ihr Rückzug beseitigt sie nicht. Der Americans with Disabilities Act wurde 1990 erlassen und wurde nicht geändert. Title I verbietet weiterhin die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bei den Bedingungen der Beschäftigung, verlangt weiterhin angemessene Vorkehrungen, sofern dies keine unzumutbare Härte darstellt, verbietet weiterhin die Verwendung von Qualifikationsstandards und Auswahlkriterien, die Menschen mit Behinderungen ausschließen, sofern das Kriterium nicht arbeitsplatzbezogen und mit geschäftlicher Notwendigkeit vereinbar ist, und beschränkt weiterhin behinderungsbezogene Nachfragen und medizinische Untersuchungen vor einem bedingten Stellenangebot. Die Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures gemäß 29 C.F.R. Part 1607 verlangen weiterhin von Nutzern von Auswahlverfahren, Aufzeichnungen über Auswirkungen zu führen und, sofern Auswirkungen bestehen, Nachweise der Validität vorzulegen. Die Aufbewahrungsvorschriften gemäß 29 C.F.R. Part 1602 verlangen weiterhin die Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen und, sobald eine Beschwerde eingereicht wurde, die Aufbewahrung relevanter Unterlagen bis zur endgültigen Entscheidung.

Was die Rücknahmen im Januar beseitigt haben, war nicht die Haftung. Es war die Information. Arbeitgeber verloren das Dokument, das ihnen in klarer Sprache mitteil-

te, welche ihrer Praktiken die Behörde als problematisch ansah und warum. Die Haftung bleibt bestehen, und die Landkarte ist verschwunden.

Warum sich Behinderungsrisiken anders verhalten als Voreingenommenheitsrisiken

Die Haftung bleibt bestehen, und die Landkarte ist verschwunden.

The dominant response to algorithmic risk in hiring is the bias audit, and the dominant metric is the four-fifths rule, which compares selection rates across groups and treats a ratio below eighty percent as evidence of adverse impact. New York City's Local Law 144, in effect since July 2023, requires an annual independent bias audit of automated employment decision tools and public posting of the results. Vendors increasingly market audit results as assurance.

Dieser Apparat ist für Behinderung schlecht geeignet, und die Diskrepanz ist struktureller Natur und keine Frage der Audit-Qualität. Gruppenstatistische Auswirkungstests erfordern stabile, bekannte, sich gegenseitig ausschließende Kategorien mit ausreichend Mitgliedern in jeder, um einen Ratenvergleich zu stützen. Rasse und Geschlecht kommen diesen Bedingungen nahe. Behinderung tut dies nicht. Sie ist derart heterogen, dass eine einzige Kategorie kaum analytische Bedeutung hat, da die Bedürfnisse nach Vorkehrungen und die Interaktionsmuster eines gehörlosen Bewerbers, eines blinden Bewerbers, eines Bewerbers mit motorischer Beeinträchtigung und eines Bewerbers mit psychiatrischer Behinderung fast nichts gemeinsam haben. Sie wird häufig nicht offengelegt, da Bewerber keine Pflicht zur Selbstidentifikation haben und starke Anreize haben, dies nicht zu tun. Sie weist oft eine geringe Prävalenz in jeder einzelnen Stellenausschreibung auf, was Untergruppenvergleiche auch dort statistisch unterdimensioniert lässt, wo eine Identifikation vorliegt. Und nach dem ADA ist die maßgebliche Analyseeinheit das Individuum und nicht die Gruppe, denn eine Ausschlussklage fragt, ob ein Kriterium dazu tendiert, eine Person mit Behinderung auszuschließen, und eine Klage wegen unterlassener Vorkehrung fragt, was geschah, als eine Person eine Anfrage stellte.

Die Konsequenz verdient eine klare Formulierung. Ein automatisiertes Auswahlsystem kann jedes an ihm durchgeführte Bias-Audit bestehen, in jeder gemessenen Kate-

gorie ein Auswirkungsverhältnis deutlich über der Vier-Fünftel-Schwelle veröffentlichen und dennoch behinderte Bewerber einzeln ausschließen, auf eine Weise, die individuell klagbar und statistisch unsichtbar ist. Audit-Ergebnisse sind kein Nachweis für ADA-Konformität. Sie als solche darzustellen – was mittlerweile gängige Praxis der Anbieter ist – schafft eine dokumentierte Aufzeichnung darüber, dass sich der Arbeitgeber auf eine Zusicherung verlassen hat, die das Risiko nicht adressierte.

Dies ist auch der Grund, warum die weit verbreitete Behauptung, gut konzipierte Algorithmen würden menschliche Voreingenommenheit reduzieren und damit die Chancen für behinderte Bewerber verbessern, als unbelegt behandelt werden sollte. Für manche Formen von Voreingenommenheit mag das zutreffen. Für Behinderung gibt es keine öffentliche Evidenzbasis, die dies belegt, und der Mechanismus, nach dem diese Systeme funktionieren, deutet auf das Gegenteil hin. Modelle bewerten die Übereinstimmung mit einer Verteilung, die aus früheren erfolgreichen Bewerbern gelernt wurde. Behinderung ist, in den Dimensionen, die diese Systeme am häufigsten messen, genau das, wonach Nichtübereinstimmung mit dieser Verteilung aussieht.

Was die Beschwerde vom März 2025 zeigt

On March 19, 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum LLP filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous woman who was required to complete an automated video interview when she applied for a promotion. The complaint alleges violations of the ADA, Title VII, and the Colorado Anti-Discrimination Act. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation, the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice, portions of the interview were nonetheless without captions, and she was subsequently rejected on grounds concerning communication. The employer states that the allegations are without merit and that it provides reasonable accommodations to all candidates. The vendor states that the complaint is without merit and rests on an inaccurate assumption about the technology used. These are allegations and denials, and an agency investigation will determine whether cause exists.

Unabhängig vom Ausgang ist dies das Sachverhaltsmuster, das Arbeitgeber modellieren sollten, denn es setzt nicht voraus, dass ein Modell als voreingenommen nachgewiesen wird. Es hängt von drei gewöhnlichen Fragen ab. War die Beurteilung für die-

se Kandidatin zugänglich. Wurde eine Vorkehrung beantragt, und wie lautete die Antwort. Kann der Arbeitgeber erklären, was die Beurteilung gemessen hat und warum dieses Konstrukt arbeitsplatzbezogen ist.

Note also what the theory does not require. It requires no comparative statistics, no expert reconstruction of a model, and no disparate impact analysis. The evidence is a dated accommodation request, an answer to it, and an adverse outcome. That evidentiary profile is inexpensive to assemble and it is created by the employer′s own records.

Zugänglichkeit, Vorkehrung und Validität sind drei unterschiedliche Pflichten

Ein Großteil der aktuellen Diskussion verwischt Unterscheidungen, die unabhängig voneinander bestehen, und ihre Vermischung führt zu Compliance-Programmen, die eine Pflicht adressieren, während zwei offenbleiben.

Zugänglichkeit ist eine Eigenschaft der Schnittstelle. Ob die Beurteilungsplattform mit einem Screenreader bedient werden kann, ob Medien mit Untertiteln versehen sind und ob die Zeitvorgaben angepasst werden können, sind Fragen danach, ob der Bewerber die Aufgabe überhaupt erreichen kann. Dies ist die Ebene, die die meisten Organisationen bereits angegangen sind, meist durch eine Konformitätserklärung des Anbieters.

Vorkehrung ist eine Verfahrenspflicht. Sie verlangt, dass Bewerber vor Beginn der Beurteilung darüber informiert werden, dass Anpassungen verfügbar sind, dass ein Antrag einen interaktiven Prozess auslöst und nicht eine formale Ablehnung, dass eine entscheidungsbefugte Person benannt wird und dass ein alternativer Weg existiert, der die Person, die ihn nutzt, nicht benachteiligt. Eine Plattform, die in jeder Hinsicht technisch zugänglich ist, kann dennoch eine Klage wegen unterlassener Vorkehrung auslösen, wenn niemand dem Bewerber mitteilte, dass eine Alternative bestand.

Validity is a property of the measurement. It asks whether what the system scores corresponds to a requirement of the job. This is the layer almost nobody has addressed, and it is where automated video and speech assessment is most exposed. Where a system scores fluency, articulation rate, response latency, prosody, facial affect, or a construct labeled communication or engagement, the employer should be able to state which duty of the job requires that attribute and on what evidence. Published research

documents substantial word error rate disparities in automated speech recognition for speakers whose speech falls outside the training distribution, including racialized speech patterns and atypical or disordered speech, which is why the University of Illinois established a dedicated Speech Accessibility Project in 2022 to collect such data. Where a candidate signs through an interpreter, the transcript being scored is the interpreter's rendering rather than the candidate's utterance, and the interpreter's lexical choices and processing lag are attributed to the candidate. The system produces a number. It is not measuring the candidate.

Die Ebene der Bundesstaaten und ihr Zeitplan

Federal retrenchment does not clear the field, and the state schedule matters for planning. Illinois House Bill 3773, signed in August 2024, amends the Illinois Human Rights Act to prohibit discriminatory use of artificial intelligence across the employment lifecycle and to require notice to applicants and employees when such systems are used, effective January 1, 2026. Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, with an effective date of February 1, 2026, though the governor invited legislative revision at signing and amendment before that date should be considered likely. Virginia's House Bill 2094, which would have established a comparable framework, was vetoed in March 2025. New York City's Local Law 144 continues in force.

Die Richtung der Ebene der Bundesstaaten geht eher in Richtung Benachrichtigung und Offenlegung als hin zu materiellen Sorgfaltspflichten. Arbeitgeber sollten davon ausgehen, dass die Pflichten, denen sie tatsächlich gegenüberstehen werden, darin bestehen, offenzulegen, was sie tun, und dass die Pflicht, nachweisen zu können, was sie getan haben, eher durch Rechtsstreitigkeiten als durch eine Regulierungsbehörde entstehen wird.

Was jetzt zu tun ist

Das Folgende kann von einer bestehenden Personalabteilung erledigt werden und erfordert keine externe Unterstützung.

1. Erfassen Sie jedes System, das eine Auswahlentscheidung berührt, einschließlich Lebenslaufanalyse, Ranking, Ausschlussfragen, chatbasiertem

Vorscreening und automatisierter Video- oder Sprachbeurteilung. Berücksichtigen Sie auch standardmäßig aktivierte Funktionen in einem Bewerbermanagementsystem, die am häufigsten übersehen werden.

2. Dokumentieren Sie für jedes System schriftlich, was es misst und welcher dokumentierten Stellenanforderung dieses Konstrukt entspricht. Wo keine Antwort existiert, bewertet das System ein nicht validiertes Kriterium.
3. Stellen Sie sicher, dass Bewerber vor Beginn der Beurteilung – nicht danach – darüber informiert werden, dass eine alternative oder modifizierte Beurteilung verfügbar ist, und dass dieser Hinweis auf der Beurteilung selbst erscheint und nicht auf einer Karriereseite versteckt ist.
4. Rufen Sie jeden Antrag auf Vorkehrung ab, der mit einer automatisierten Beurteilung in den vergangenen vierundzwanzig Monaten in Verbindung stand. Dokumentieren Sie, was beantragt wurde, wer entschieden hat, was bereitgestellt wurde und wie das Ergebnis ausfiel. Diese Akte wird bei jeder Beschwerde vorgelegt werden und sollte überprüft werden, bevor jemand anderes sie überprüft.
5. Ask the vendor, in writing, for validation evidence for each scored construct and for accuracy data disaggregated by speech and communication characteristics. Retain the answer, including a refusal, which is itself useful evidence of the state of the employer's knowledge.
6. Stellen Sie sicher, dass Bewertungen und die zum Zeitpunkt jeder Entscheidung geltende Konfiguration für den geltenden Aufbewahrungszeitraum erhalten bleiben. Bewertungen, die zur Erstellung eines Rankings berechnet und anschließend verworfen werden, können später nicht mehr erklärt werden.
7. Behandeln Sie jedes Bias-Audit-Ergebnis nur als Beweis für die Kategorien Rasse und Geschlecht, und stellen Sie es weder intern noch extern als Nachweis für ADA-Konformität dar.

DIE DREI FRAGEN

War die Beurteilung für diesen Bewerber zugänglich. Wurde eine Vorkehrung beantragt, und wie lautete die Antwort. Kann der Arbeitgeber erklären, was die Beurteilung gemessen hat und warum dieses Konstrukt arbeitsplatzbezogen ist.

Fazit

Artificial intelligence can materially expand access to work for disabled people. Real-time captioning, speech-to-text, and adaptive interfaces have already done so, and the OECD's 2023 assessment of AI and disability in the labour market documents genuine gains. Those gains come from assistive applications, where the technology serves the person. They do not transfer automatically to evaluative applications, where the technology measures the person, and the current tendency to argue from the first to the second is the central analytic error in this field.

Der Rückzug der Bundesleitlinien im Januar 2025 hat verändert, was Arbeitgebern mitgeteilt wird. Er hat nicht verändert, was Arbeitgeber schulden. Die Organisationen, die ihre Einstellungsentscheidungen werden verteidigen können, sind nicht diejenigen, die das ausgefeilteste Werkzeug gekauft oder das beruhigendste Audit veröffentlicht haben. Es sind diejenigen, die sagen können, was ihre Systeme messen, warum das für die Stelle relevant ist, was geschah, als ein Bewerber um etwas anderes bat, und wer entschieden hat.

Quellen

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice und Eisenberg & Baum LLP. Beschwerde eingereicht bei der Colorado Civil Rights Division und der U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 19. März 2025.
- Americans with Disabilities Act of 1990, Title I, 42 U.S.C. § 12112.
- Clifford Chance. *Inclusive AI for People with Disabilities: Key Considerations*. 2024.
- Colorado Senate Bill 24-205, Concerning Consumer Protections in Interactions with Artificial Intelligence Systems, unterzeichnet am 17. Mai 2024.
- Executive Order 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, 23. Januar 2025.
- Illinois House Bill 3773, zur Änderung des Illinois Human Rights Act, unterzeichnet am 9. August 2024.
- New York City Local Law 144 von 2021, Automated Employment Decision Tools.

- OECD. *Using AI to Support People with Disabilities in the Labour Market*. 2023.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, May 12, 2022. Removed from the agency website January 27, 2025.
- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607; Aufbewahrungspflichten, 29 C.F.R. Part 1602.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Zitierweise

Grizzle, H. M. (2025, April 2). Die Leitlinie ist verschwunden, das Gesetz nicht: KI, Behinderung und Beschäftigungsentscheidungen nach den Rücknahmen vom Januar 2025. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/de/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/