NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/.

Von der Bürokratie befreit, für die Entscheidung haftbar: Governance für künstliche Intelligenz in kleinen Organisationen und Non-Profit-Organisationen

Heather Grizzle · April 13, 2025

Kleine Arbeitgeber sind von den meisten Vorschriften für KI im Einstellungsprozess ausgenommen, nicht jedoch vom Diskriminierungsrecht. Was die Schwellenwerte tatsächlich abdecken und was dagegen zu tun ist.

Inhalt

1. Die Asymmetrie
2. Wovon kleine Organisationen tatsächlich ausgenommen sind
3. Wovon sie nicht ausgenommen sind
4. Warum die kleine Organisation strukturell stärker exponiert ist
5. Der Fall der Non-Profit-Organisationen ist schlimmer
6. Die Hilfestellung, die geholfen hätte, ist einfach verschwunden
7. Was auf dieser Größenordnung tatsächlich erreichbar ist
8. Fazit
9. Quellen

Die Asymmetrie

Die gängige Darstellung von Regulierung künstlicher Intelligenz und kleinen Organisationen lautet, dass Compliance-Lasten diejenigen am härtesten treffen, die sie am

wenigsten tragen können, und dass Schwellenwerte und Ausnahmen existieren, um dieses Ungleichgewicht auszugleichen. Diese Darstellung ist halb richtig, und die Hälfte, die falsch ist, ist die Hälfte, die zählt.

Kleine Arbeitgeber und Non-Profit-Organisationen sind tatsächlich von einem guten Teil des entstehenden Regelwerks ausgenommen. Sie sind fast vollständig von dem falschen Teil ausgenommen. Die Ausnahmen betreffen die Offenlegungs-, Bewertungs- und Dokumentationsregime, also genau die Teile des Rahmenwerks, die eine Organisation gezwungen hätten, die automatisierten Werkzeuge, die sie bereits nutzt, genau zu prüfen. Sie gelten nicht für die zugrunde liegenden Antidiskriminierungsgesetze im Beschäftigungsbereich, die ab fünfzehn Beschäftigten greifen und ein privates Klagerecht, individuelle Haftungstheorien und keine Anforderung vorsehen, dass der Kläger die Kompetenz des Arbeitgebers nachweisen muss.

The net effect is an organization excused from the process that would have found the problem and fully exposed to the consequence of not having found it. Novara Consulting Group's position is that this asymmetry, rather than cost, is the defining governance risk for organizations under roughly two hundred employees, and that the standard advice to small employers, which is to wait until a threshold is crossed, is close to the worst available strategy.

> Eine Organisation, die von dem Prozess befreit ist, der das Problem gefunden hätte, und die den Konsequenzen des Nicht-Findens voll ausgesetzt ist.

Wovon kleine Organisationen tatsächlich ausgenommen sind

Die Schwellenwertstruktur ist real und es lohnt sich, sie zu kartieren, mit dem Vorbehalt, dass die meisten dieser Instrumente neu sind, mehrere noch nicht in Kraft getreten sind und eines sich noch im Rechtsetzungsverfahren befindet, sodass die Anwendbarkeit anhand des geltenden Textes und nicht anhand von Zusammenfassungen – einschließlich dieser hier – überprüft werden sollte.

Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024 and scheduled to take effect February 1, 2026, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used

in consequential decisions including employment, and carries a conditional exemption for deployers with fewer than fifty full-time employees. The California Consumer Privacy Act reaches businesses meeting its coverage tests, principally annual gross revenue above twenty-five million dollars or the handling of substantial volumes of consumer data, and its definition of a covered business turns on operation for profit, which places most nonprofits outside it altogether. The California Privacy Protection Agency has advanced proposed regulations on automated decision-making technology into formal rulemaking, and those rules would carry the same coverage thresholds if adopted as drafted. At the federal level, the Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures provide simplified recordkeeping for users with fewer than one hundred employees.

Zusammengenommen ist eine Organisation mit dreißig Beschäftigten, die ein handelsübliches Bewerbermanagementsystem nutzt, in den meisten Rechtsordnungen zu nichts verpflichtet: weder zur Durchführung einer Folgenabschätzung noch zur Veröffentlichung einer Bias-Prüfung, weder zur Bereitstellung einer Vorab-Mitteilung noch zur Führung der komponentenbezogenen Auswirkungsaufzeichnungen, die ein größerer Arbeitgeber führen muss. Sie wird nicht geprüft werden. Niemand wird fragen.

> **DIE BEMERKENSWERTE AUSNAHME**
>
> New York City's Local Law 144 is the notable exception, since its bias audit and notice requirements attach to the use of an automated employment decision tool for a position in the city without the employer-size thresholds found in the state statutes. Outside that jurisdiction, the small organization is largely unobserved.

Wovon sie nicht ausgenommen sind

Title VII of the Civil Rights Act and the Americans with Disabilities Act apply to employers with fifteen or more employees. The Age Discrimination in Employment Act applies at twenty. These statutes contain no sophistication defense, no small-employer safe harbor for automated tools, and no provision reducing an employer's obligations because it purchased rather than built the system that produced the decision.

Der Kauf überträgt die Haftung ebenfalls nicht. Der Arbeitgeber bleibt die Partei, die die Beschäftigungsentscheidung trifft, und die sich entwickelnde Rechtsprechung deutet darauf hin, dass der Anbieter als zusätzlicher Beklagter hinzugefügt werden kann,

anstatt einen Beklagten zu ersetzen. Im Juli 2024 ließ der Northern District of California Klagen gegen einen Anbieter von Screening-Software mit der Begründung zu, dass der Anbieter als Vertreter der Arbeitgeber gehandelt habe, die seine Werkzeuge nutzten – was die Annahme erschüttert, dass die Verantwortung sauber derjenigen Partei zugeordnet werden kann, die den Code geschrieben hat. Dass das Werkzeug fertig verpackt kam und niemand in der Organisation es verstand, ist keine Verteidigung. Es ist ein Eingeständnis.

Die Behinderungstheorien verdienen besondere Beachtung, da sie diejenigen sind, mit denen eine kleine Organisation am wahrscheinlichsten konfrontiert wird und auf die sie am wenigsten vorbereitet ist. Ein Anspruch wegen unterlassener Vorkehrung entsteht, wenn ein Bewerber eine Anpassung einer Bewertung verlangt und diese nicht erhält. Ein Ausschlussanspruch entsteht, wenn ein Auswahlkriterium dazu neigt, eine Person mit Behinderung auszuschließen, und der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass das Kriterium arbeitsbezogen und mit geschäftlicher Notwendigkeit vereinbar ist. Keiner der beiden erfordert vergleichende Statistiken über einen Bewerberpool. Keiner erfordert einen Sachverständigen, der ein Modell rekonstruiert. Beide werden anhand einer individuellen Aufzeichnung bewiesen, die aus einer Anfrage, einer Antwort und einem Ergebnis besteht – einer Aufzeichnung, die der Arbeitgeber selbst erstellt und aufbewahrt. Die im März 2025 bei der Colorado Civil Rights Division und der EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) im Namen einer gehörlosen und indigenen Beschäftigten eingereichte Beschwerde, die ein automatisiertes Videointerview und eine abgelehnte Untertitelungsanfrage betrifft, folgt genau diesem Muster. Beide Unternehmen weisen die Vorwürfe zurück, und die Struktur des Anspruchs ist unabhängig vom Ausgang aufschlussreich.

These claims are inexpensive to bring, and their cost to defend does not scale down with the size of the defendant. The EEOC's 2023 consent decree with iTutorGroup, resolving allegations that software was configured to reject applicants above specified ages, settled at $365,000. That figure is survivable for a large employer. It is existential for most nonprofits.

Warum die kleine Organisation strukturell stärker exponiert ist

Größe schützt nicht nur nicht – sie verschlechtert die Lage aktiv, aus vier Gründen, die sich verstärken.

The first is configuration. A small organization runs the vendor's defaults. It did not select the screening criteria, did not set the thresholds, and frequently does not know which features of its applicant tracking system are scoring candidates, because several were enabled at implementation and never reviewed. When the question arrives asking who configured the criteria and on what basis, the honest answer is that nobody at the organization did.

Der zweite ist Verhandlungsmacht. Die Kontrollen, die einen Arbeitgeber tatsächlich schützen, sind vertraglicher Natur: Score-Aufbewahrung, Versionsidentifikation, Reproduktion einer historischen Entscheidung, Zugang zu Validierungsnachweisen, Mitwirkung bei einer Untersuchung. Diese werden beim Erwerb ausgehandelt, und eine Non-Profit-Organisation mit dreißig Mitarbeitenden, die ein Standardbestellformular unterschreibt, hat keine realistische Möglichkeit, sie zu verhandeln. Die einzig wirksamste Verteidigung ist diejenige, die kleine Organisationen am wenigsten erlangen können.

The third is the record. The federal recordkeeping obligations at 29 C.F.R. Part 1602 require preservation of application records and, once a charge is filed, preservation of everything relevant until final disposition. Reconstructing why a particular applicant was rejected eighteen months ago requires that the score, the inputs, and the system configuration in force at the time were retained. Small organizations rely on the vendor's data practices, which typically discard scores after ranking, and they learn this at the moment they need the data.

Der vierte ist das Fehlen einer Person, deren Aufgabe dies ist. Größere Arbeitgeber haben Rechtsberater, eine Compliance-Funktion und einen Datenschutzbeauftragten, die zumindest nachfragen. Eine kleine Organisation hat eine Geschäftsführerin, eine Büroleitung, die das Bewerbermanagementsystem verwaltet, und einen Vorstand, der es nie besprochen hat.

Der Fall der Non-Profit-Organisationen ist schlimmer

Non-Profit-Organisationen tragen eine zusätzliche Exponierung, die kein Äquivalent im Unternehmensbereich hat, und sie ist nicht rechtlicher Natur.

An organization whose mission concerns disability, accessibility, equity, or workforce development, and which screens applicants through an automated assessment that penalizes atypical speech, interpreted communication, or nonstandard affect, has a

mission-integrity problem that survives any legal outcome. It does not matter whether the claim is meritorious. The allegation alone is coherent in a way it would not be against a manufacturer, because the organization's public position supplies the contradiction. Funders read those allegations. So do the communities the organization serves, and so do the staff who joined because of the mission.

Dies ist keine hypothetische Überlegung, die auf ein unwahrscheinliches Szenario angewendet wird. Organisationen für Behindertendienste, kommunale Gesundheitszentren, Rechtshilfeanbieter und Behörden nutzen dieselben kommerziellen Bewerbermanagementsysteme und dieselben automatisierten Videointerview-Produkte wie alle anderen, in der Regel auf der Einstiegsstufe, in der Regel mit Standardeinstellungen, und in der Regel ohne dass jemand untersucht hätte, was die Bewertung eigentlich misst. Der Sektor, der am wahrscheinlichsten Menschen mit Behinderung beschäftigt und am glaubwürdigsten darüber spricht, betreibt dieselbe ungeprüfte Screening-Infrastruktur wie der Sektor, den er kritisiert.

Die Hilfestellung, die geholfen hätte, ist einfach verschwunden

Es gibt eine weitere Schwierigkeit, die speziell diesen Moment betrifft. Kleine Organisationen lesen keine Verordnungen; sie lesen allgemeinverständliche Hinweise, und die allgemeinverständlichen Hinweise zu diesem Thema wurden im Januar 2025 entfernt.

Die EEOC entfernte ihre Materialien zu künstlicher Intelligenz, einschließlich der technischen Hilfestellung vom Mai 2022 zum Americans with Disabilities Act und zur Nutzung von Software, Algorithmen und künstlicher Intelligenz zur Bewertung von Bewerbern und Beschäftigten, zusammen mit der dazugehörigen, für Arbeitnehmer verfassten Zusammenfassung. Das Arbeitsministerium wies darauf hin, dass das im September 2024 veröffentlichte AI and Inclusive Hiring Framework, das speziell entwickelt wurde, um Arbeitgebern zu helfen, diese Werkzeuge einzusetzen, ohne Menschen mit Behinderung auszuschließen, möglicherweise nicht mehr die aktuelle Politik widerspiegelt. Diese Dokumente waren der zugängliche Einstiegspunkt für genau die hier beschriebenen Organisationen.

Die Gesetze haben sich nicht geändert. Geändert hat sich, dass die kostenlose, verständliche Erklärung dessen, was sie verlangen, verschwunden ist, und die Organisati-

onen, die sich am meisten darauf verließen, sind diejenigen ohne Budget, um sie durch Rechtsberatung zu ersetzen.

Was auf dieser Größenordnung tatsächlich erreichbar ist

The recommendation is not a compliance program. A thirty-person organization cannot operate one and should not try. The following is achievable in a few days of an existing staff member's time and captures most of the available protection.

1. **Erfassen Sie, was Sie tatsächlich betreiben.** Listen Sie jeden Punkt im Einstellungsprozess auf, an dem Software einen Bewerber bewertet, einstuft, filtert oder punktet, einschließlich Lebenslaufanalyse, Ausschlussfragen, Bewertungsmodulen und chatbasierter Vorauswahl. Beziehen Sie Funktionen ein, die bei der Implementierung standardmäßig aktiviert wurden. Die meisten Organisationen, die dies zum ersten Mal tun, finden mindestens ein System, von dem niemand wusste, dass es bewertet.
2. **Schalten Sie ab, was Sie nicht erklären können.** Wenn niemand angeben kann, was eine Funktion misst und warum es für die Stelle relevant ist, ist die richtige Maßnahme, sie zu deaktivieren, nicht sie zu dokumentieren. Diese Option steht kleinen Organisationen offen und ist für große weitgehend nicht verfügbar, und sie ist der ertragreichste einzelne Schritt auf dieser Liste.
3. **Stellen Sie dem Anbieter fünf Fragen schriftlich.** Was bewertet diese Funktion. Bewahren Sie den Score und die Konfiguration auf, und wie lange. Können Sie eine bestimmte Entscheidung von vor achtzehn Monaten reproduzieren. Welche Validierungsnachweise gibt es für das, was sie misst. Welchen Weg zur Gewährung von Vorkehrungen unterstützt das Produkt. Bewahren Sie die Antworten auf. Eine Verweigerung ist ebenfalls eine Antwort und es lohnt sich, sie aufzubewahren.
4. **Bauen Sie den Weg für Vorkehrungen auf, bevor Sie ihn brauchen.** Benennen Sie die Person, die entscheidet, legen Sie eine Bearbeitungsfrist fest, stellen Sie sicher, dass eine alternative Bewertung existiert, die die Person, die sie nutzt, nicht benachteiligt, und geben Sie ihre Verfügbarkeit direkt bei der Bewertung an, nicht nur auf einer Karriereseite. Dies ist die kostengünstigste Kontrolle in diesem Dokument, und sie adressiert den Anspruch, mit dem Sie am wahrscheinlichsten konfrontiert werden.

5. **Führen Sie die Akte zu den Vorkehrungen.** Jede Anfrage, wer entschieden hat, was bereitgestellt wurde, was das Ergebnis war. Sie wird vorgelegt werden müssen, falls eine Beschwerde eingereicht wird, und sie sollte zuerst von Ihnen selbst überprüft werden.
6. **Wenn der Vertrag verlängert wird, fragen Sie nach Aufbewahrungs- und Reproduktionsbedingungen.** Sie werden sie möglicherweise nicht erhalten. Zu fragen und abgelehnt zu werden, ist wesentlich besser, als nicht zu fragen – sowohl im Hinblick auf Governance als auch im Hinblick darauf, was die Aufzeichnung darüber zeigt, was die Organisation wusste.

Fazit

Die These, dass kleine Organisationen Zugang zu den Werkzeugen verdienen, die größere haben, ist insoweit richtig, und die Technologie hat die Kosten für leistungsfähige Einstellungsinfrastruktur tatsächlich gesenkt. Nicht gesenkt wurde der Maßstab, an dem die daraus resultierenden Entscheidungen gemessen werden, und was kleine Organisationen erhalten haben, ist kein leichterer Maßstab, sondern eine leichtere Papierspur.

Die Ausnahmen sind real, und sie sind Ausnahmen davon, befragt zu werden. Sie sind keine Ausnahmen von der Antwort. Eine Organisation mit dreißig Mitarbeitenden, die nicht sagen kann, was ihr Screening-Werkzeug misst, befindet sich in derselben rechtlichen Position wie eine Organisation mit dreißigtausend Mitarbeitenden, die es nicht kann – mit weniger Ressourcen, um das Problem zu lösen, und, wenn es sich um eine missionsgetriebene Organisation handelt, erheblich mehr zu verlieren, wenn die Frage öffentlich gestellt wird.

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; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e; Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. § 621.

- California Consumer Privacy Act, Cal. Civ. Code § 1798.140, Definition des erfassten Unternehmens; California Privacy Protection Agency, vorgeschlagene Verordnungen zu automatisierten Entscheidungstechnologien, im November 2024 in das förmliche Rechtsetzungsverfahren überführt.
- Colorado Senate Bill 24-205, unterzeichnet am 17. Mai 2024, geplantes Inkrafttreten am 1. Februar 2026.
- EEOC v. iTutorGroup, Inc., No. 1:22-cv-02565 (E.D.N.Y.), Vergleichsbeschluss (Consent Decree) August 2023.
- Mobley v. Workday, Inc., No. 3:23-cv-00770 (N.D. Cal.), Beschluss zum Antrag auf Abweisung, Juli 2024.
- New York City Local Law 144 von 2021, Automated Employment Decision Tools.
- U.S. Department of Labor und Partnership on Employment & Accessible Technology, *AI and Inclusive Hiring Framework*, September 2024.
- 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, 12. Mai 2022; am 27. Januar 2025 von der Website der Behörde entfernt.
- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607, einschließlich § 1607.15A(1); Dokumentationspflichten der EEOC, 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 13). Von der Bürokratie befreit, für die Entscheidung haftbar: Governance für künstliche Intelligenz in kleinen Organisationen und Non-Profit-Organisationen. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/de/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/