NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/24/adaptation-requires-detection-the-governance-problem-in-personalized-workplace-accessibility/.

Anpassung erfordert Erkennung: Das Steuerungsproblem bei personalisierter Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

Heather Grizzle · April 24, 2025

Personalisierte Barrierefreiheit muss Nutzer klassifizieren, bevor sie sich auf sie einstellen kann. Was Institutionen hinsichtlich der Ableitung von Behinderungen vor der Einführung festlegen sollten.

Inhalt

1. Was die These voraussetzt
2. Klassifizierung ist das, was das Arbeitsrecht am stärksten einschränkt
3. Dem Markt wurde gerade gezeigt, was passiert
4. Anpassung wird als Ersatz für Vorkehrung angeboten, und genau das wird derzeit gerichtlich verhandelt
5. Assistive Technologie ist kein Barrierefreiheitsprogramm
6. Was das Prinzip tatsächlich erfordert
7. Fazit
8. Quellen

Was die These voraussetzt

Das Argument für adaptive Barrierefreiheit ist einfach und überzeugend. Statt eine einzige Oberfläche zu bauen und jeden Mitarbeiter zu verpflichten, sich ihr anzupassen, setzt man Systeme ein, die sich fortlaufend und ohne Aufforderung an jede Person anpassen. Barrierefreiheit wird persönlich, unmittelbar und unsichtbar. Die übliche Formulierung dazu lautet, Barrierefreiheit solle sich den Menschen anpassen, statt dass sich Menschen ihr anpassen müssen.

Die Formulierung ist als Prinzip richtig und als Spezifikation irreführend, denn sie verschleiert, was Anpassung voraussetzt. Ein System kann sich nicht an eine Person anpassen, die es nicht klassifiziert hat. Um den Text für einen Mitarbeiter zu vergrößern und für einen anderen nicht, ein Dashboard zu vereinfachen, das Timing zu ändern oder die Eingabemodalität anzupassen, muss das System zunächst feststellen, dass genau diese Person dies benötigt. Personalisierung ist Klassifizierung, und am Arbeitsplatz ist die betreffende Klassifizierung die Behinderung.

Das ist das Governance-Problem, und es ist kein Detail der Umsetzung. Ein Arbeitgeber, der ein System einsetzt, das ableitet, welche seiner Mitarbeiter behindert sind, hat etwas ganz anderes gebaut als ein Barrierefreiheits-Feature. Er hat einen Mechanismus geschaffen, der fortlaufend, ohne Anfrage, ohne Offenlegung und ohne das vom Gesetz genau für diesen Zweck vorgesehene Verfahren Informationen über Behinderungen seiner Belegschaft erzeugt.

Personalisierung ist Klassifizierung, und am Arbeitsplatz ist die betreffende Klassifizierung die Behinderung.

Klassifizierung ist das, was das Arbeitsrecht am stärksten einschränkt

Der Americans with Disabilities Act (ADA) untersagt es Arbeitgebern, medizinische Untersuchungen zu verlangen oder Fragen danach zu stellen, ob ein Mitarbeiter eine Person mit einer Behinderung ist, oder nach Art oder Schwere dieser Behinderung zu fragen, es sei denn, die Anfrage ist arbeitsplatzbezogen und mit geschäftlicher Notwendigkeit vereinbar. Die Einschränkung ist bewusst weit gefasst, und die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) legt sie seit langem so aus, dass sie Anfragen erfasst, die wahrscheinlich Informationen über eine Behinderung hervorbringen, nicht nur direkte Fragen.

Whether an inference engine makes an inquiry within the meaning of the statute is an open question, and it should be labeled as open rather than resolved in either direction. A system that monitors zoom level, dwell time, error rates, input method, correction frequency, or navigation patterns and derives from them that a user is likely to have a visual, motor, or cognitive impairment has not asked anything. It has obtained

the answer without the question, which is either outside the provision's language or precisely the mischief the provision exists to prevent, and no court has yet had occasion to say which.

Was nicht offen ist, ist das, was der Arbeitgeber am Ende in Händen hält. Wie auch immer die Inferenz charakterisiert wird, das Ergebnis ist ein Datensatz, verknüpft mit einem namentlich genannten Mitarbeiter, der auf eine wahrscheinliche Behinderung hinweist. Der ADA verlangt, dass medizinische Informationen über Mitarbeiter auf separaten Formularen, in separaten Akten geführt und als vertrauliche medizinische Unterlagen behandelt werden. Ein adaptives Barrierefreiheitssystem, das behinderungsnahe Inferenzen innerhalb einer allgemeinen Produktanalyse-Pipeline erzeugt, auf Anbieter-Infrastruktur gespeichert und für jeden einsehbar ist, der die Plattform verwaltet, dürfte diesen Standard kaum erfüllen, und in den meisten Einsätzen hat niemand diese Frage bedacht, weil das System als Nutzererfahrungs-Feature beschafft wurde und nicht als Quelle medizinischer Mitarbeiterinformationen.

Note also what the employee loses. The accommodation process exists to give the person control: whether to disclose, what to disclose, to whom, and what to request. An adaptive system decides all four on the employee's behalf and never tells her it did. The individual is better served by a plain form and a named decision-maker than by a system that quietly determines what she requires.

The relevant EEOC guidance on these questions, the May 2022 technical assistance on the ADA and the use of software, algorithms, and artificial intelligence to assess job applicants and employees, named impermissible disability-related inquiry as one of three principal mechanisms of algorithmic ADA harm alongside failure to accommodate and screen-out. That document was removed from the agency's website in January 2025. Its removal changed the availability of the explanation, not the content of the statute.

Dem Markt wurde gerade gezeigt, was passiert

Drei Monate vor der Abfassung dieses Textes gab die Federal Trade Commission eine Beschwerde und einen vorgeschlagenen Beschluss bekannt, wonach accessiBe eine Million Dollar zahlen muss, um Vorwürfe beizulegen, das Unternehmen habe die Leistungsfähigkeit seines KI-gestützten Web-Barrierefreiheitstools falsch dargestellt. Das Unternehmen hatte ein Plug-in vermarktet, das angeblich jede Website konform mit den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) machen könne, teils sofort und



vollständig durch einen automatisierten Prozess innerhalb von achtundvierzig Stunden, mit kontinuierlichem erneutem Scannen, um die Konformität bei sich ändernden Inhalten aufrechtzuerhalten. Die FTC behauptete, das Produkt leiste dies nicht und versage bei grundlegenden Komponenten wie Menüs, Überschriften, Tabellen, Bildern und Aufnahmen, und dass das Unternehmen bezahlte Empfehlungen so formatiert habe, dass sie wie unabhängige Bewertungen aussahen. Der vorgeschlagene Beschluss untersagt dem Unternehmen, zu behaupten, seine automatisierten Produkte könnten eine Website WCAG-konform machen oder diese Konformität im Zeitverlauf aufrechterhalten, ohne Belege für diese Behauptung.

Das Barrierefreiheits-Overlay ist der nächstliegende verfügbare Präzedenzfall für adaptive Barrierefreiheit, und die Lehre daraus ist nicht, dass Automatisierung nicht helfen kann. Sie lautet, dass eine automatisierte Anpassung, die über ein nicht barrierefreies zugrunde liegendes System gelegt wird, den Anschein von Zugänglichkeit erzeugt statt tatsächlicher Zugänglichkeit, und dass die Organisationen, die sie einsetzen, sich diesen Anschein als Verteidigung aneignen. Overlays wurden genau mit dem Register verkauft, das die adaptive Barrierefreiheits-Werbung heute verwendet: nicht nur konform sein, sondern innovieren; die Technologie passt sich in Echtzeit an; Barrierefreiheit wird automatisch. Hunderte von Organisationen, die Overlays nutzten, wurden in Web-Barrierefreiheitsklagen verklagt, und das Overlay half ihnen nicht. Es identifizierte sie.

An organization that adopts a personalization system on the strength of a vendor's claim that it adapts to every user is making the same purchase, in a context where the affected people are employees rather than website visitors and where the applicable statute carries an individual right of action.

Anpassung wird als Ersatz für Vorkehrung angeboten, und genau das wird derzeit gerichtlich verhandelt

Die praktische Gefahr besteht nicht darin, dass adaptive Systeme versagen. Sie besteht darin, dass ihre bloße Existenz als Erfüllung der Verpflichtung zur Gewährung von Vorkehrungen behandelt wird.

In March 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous employee. According to the pu-

blic filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation for an automated video interview, and the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice. Portions of the interview were allegedly uncaptioned in any event. Both companies deny the allegations, and the matter will be determined by investigation rather than by commentary.

Whatever its outcome, the fact pattern names the risk exactly. The employer's position was that the automated adaptive feature made the requested accommodation unnecessary. That is the proposition adaptive accessibility marketing advances as its central benefit. An organization that adopts the technology and internalizes the marketing has adopted a defense that is currently being tested, and it should understand that it is the defense at issue rather than a way of avoiding the dispute.

> **BODEN, NICHT DECKE**
>
> Das richtige Verhältnis ist umgekehrt. Adaptive Funktionen sind ein Boden, der verringert, wie oft Vorkehrungen nötig sind. Sie sind keine Decke, die bestimmt, welche Vorkehrung verfügbar ist, und keine automatisierte Anpassung sollte jemals als Grund angeführt werden, einen konkreten Antrag abzulehnen.

Assistive Technologie ist kein Barrierefreiheitsprogramm

A final distinction, because the proposition tends to collapse it. Applications such as Seeing AI and Google Lookout are assistive technologies: tools a blind or low-vision person chooses, configures, controls, and can abandon. They belong to the user. Their governance is the user's own, and their value is real.

Eine vom Arbeitgeber eingesetzte adaptive Oberfläche ist ein anderer Gegenstand. Sie gehört der Institution, sie wird auf die Person angewendet statt von ihr bedient, sie läuft unabhängig davon, ob sie es will, und sie erzeugt Daten, die der Arbeitgeber besitzt. Vom Erfolg der ersten Kategorie auf die Unbedenklichkeit der zweiten zu schließen, ist der zentrale analytische Fehler in diesem Feld, und er tritt immer wieder auf, weil beide als KI für Barrierefreiheit beschrieben werden.

There is also a quieter problem in citing consumer assistive apps as evidence of an organization's accessibility posture. If a blind employee is navigating the workplace using an application she found, installed, and learned on her own time, the organizati-

on has not provided accessibility. It has benefited from her doing so, and counting that as institutional provision obscures an unmet obligation. The relevant question is not what tools employees have found. It is whether the organization's own documents, systems, and physical environment are accessible without them.

Was das Prinzip tatsächlich erfordert

Barrierefreiheit sollte sich an Menschen anpassen, nicht umgekehrt. Das Prinzip ist sachlich richtig. Was daraus folgt, ist nicht Inferenz, sondern Selbstbestimmung: Die Person legt fest, was sie benötigt, und das System tut, was sie festgelegt hat. Das ist der Unterschied zwischen einer Präferenzsteuerung und einer Erkennungs-Engine, und das ist die gesamte Governance-Frage.

Sechs Punkte folgen daraus für jede Organisation, die solche Systeme in Betracht zieht.

1. Fragen Sie den Anbieter schriftlich, ob das System Nutzereigenschaften ableitet oder vom Nutzer erklärte Präferenzen anwendet. Wenn es ableitet, fragen Sie, was es ableitet, aus welchen Signalen, wo die Inferenz gespeichert wird, wer sie sehen kann und wie lange sie aufbewahrt wird. Bewahren Sie die Antwort auf.
2. Bevorzugen Sie erklärte Präferenzen gegenüber Erkennung, wo immer das gleiche Ergebnis erreichbar ist. Ein vom Mitarbeiter gesteuertes Einstellungsfeld liefert dieselbe Anpassung ohne jedes Inferenzproblem, und es belässt die Kontrolle über die eigene Offenlegung beim Mitarbeiter.
3. Treat any disability-related inference the system generates as confidential medical information for handling purposes, in separate storage with restricted access, and confirm that the vendor's architecture permits this before deployment rather than after.
4. Legen Sie ausdrücklich in der Richtlinie und im Vorkehrungsverfahren selbst fest, dass automatisierte adaptive Funktionen einen Antrag auf angemessene Vorkehrung weder einschränken noch ersetzen, und schulen Sie alle, die solche Anträge bearbeiten, entsprechend.
5. Weisen Sie Konformitätsbehauptungen zurück. Jede Darstellung, ein Produkt erreiche oder erhalte automatisch die Konformität mit einem Barrierefreiheitsstandard, sollte als unbelegte Marketingbehauptung behandelt wer-

den, sofern sie nicht durch Belege untermauert ist — das ist nun auch die Position der FTC.

6. Beheben Sie das zugrunde liegende System. Adaptive Korrektur, die auf ein nicht barrierefreies Dokument, Dashboard oder einen Arbeitsablauf angewendet wird, erzeugt eine vorübergehende Änderung der Oberfläche. Die Quelle zu sanieren ist langsamer, in einer Vorführung weniger beeindruckend und das Einzige, was dauerhaft funktioniert.

Fazit

Personalisierte Barrierefreiheit wird als Weg vorbei an der Reibung des Vorkehrungsverfahrens dargestellt: keine Formulare, keine Offenlegung, keine Verzögerung, kein unangenehmes Gespräch. Die Reibung, die damit beseitigt werden soll, ist größtenteils das Verfahren, durch das eine Person mit Behinderung Kontrolle über Informationen über sich selbst ausübt und angibt, was sie tatsächlich benötigt. Sie zu beseitigen, eliminiert die Klassifizierung nicht. Sie verlagert die Klassifizierung aus einem Gespräch, an dem der Mitarbeiter teilnimmt, in ein System, das er nicht sehen kann.

Die Technologie ist nicht das Problem, und vieles davon wird sich als wirklich nützlich erweisen. Die Behauptung ist das Problem, und die derzeit aufgestellte Behauptung, Barrierefreiheit könne automatisch, adaptiv und vollständig sein, ohne dass jemand irgendetwas entscheiden müsse, ist dieselbe Behauptung, die bereits zu einer bundesstaatlichen Durchsetzungsmaßnahme und einer Klagewelle im benachbarten Markt geführt hat. Sie war bei Websites nicht wahr. Sie ist bei Arbeitsplätzen nicht wahrer, wo die Menschen, an die angepasst wird, Mitarbeiter mit einem privaten Klagerecht und einem Gesetz sind, das sie seit 1990 schützt.

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, 42 U.S.C. § 12112(d), zu medizinischen Untersuchungen, behinderungsbezogenen Anfragen und der Vertraulichkeit medizinischer Informationen.

- Federal Trade Commission, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, Aktenzeichen 2223156; Beschwerde und vorgeschlagener Beschluss bekanntgegeben am 3. Januar 2025; endgültiger Beschluss April 2025.
- 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.
- Web Content Accessibility Guidelines, World Wide Web Consortium.

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 24). Anpassung erfordert Erkennung: Das Steuerungsproblem bei personalisierter Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/de/2025/04/24/adaptation-requires-detection-the-governance-problem-in-personalized-workplace-accessibility/