

Verleihung des Weizenbaum-Studienpreises 2020



„Ich bin kein Computerkritiker.
Dieser Begriff ist sinnlos. Computer können mit Kritik nichts anfangen.
Nein, ich bin Gesellschaftskritiker. Es geht mir um die Rolle des Computers in unserer Gesellschaft.“
(Joseph Weizenbaum)

Auch im Jahr 2020 haben wir den Weizenbaum-Studienpreis verliehen, gewidmet Professor Dr. Joseph Weizenbaum, der die Gründung des FfF gefördert hat, dem wir 1998 einen Ehrenpreis des FfF für seinen Einsatz für Verantwortung in der Informatik verliehen haben und der dessen langjähriges Vorstandsmitglied war.

Informatiksysteme sind geronnene...
genutzt werden, die Produktivität...
zu erhöhen und ihre Nutzung zu...
tion und Implementierung werde...
die diese Machtstrukturen festlege...

erschieden in der FfF-Kommunikation,
herausgegeben von FfF e.V. - ISSN 0938-3476
www.fiff.de

Es ist die gesellschaftliche Aufgabe der Informatikerinnen und Informatiker, technische Systeme auch von ihren ethischen, sozialen und rechtsstaatlichen Anforderungen her zu denken, um eine Technik zu verhindern, die zum Selbstzweck wird und schädliche Nutzung als „Sachzwang“ etabliert. Mit unserem Studienpreis wollen wir Arbeiten auszeichnen, die dieser Aufgabe gerecht werden.

Eine Jury, besetzt mit

- Professorin Britta Schinzel aus Freiburg,
- Professorin Christina B. Class aus Jena,
- Professor Jochen Koubek aus Bayreuth,

recht aus Aachen,
im Main,
Berlin,
Richard Schöberl aus Chemnitz und Felix Kettenbeil aus Göttingen als Vertreter der Konferenz der Informatikfachschaften,

hat aus den Einreichungen für den Studienpreis 2020 eine Arbeit ausgewählt, die wir heute hier prämiieren werden:

- Lisa Herfurth für ihre Arbeit *Schubladendenken 3.0 – Diskriminierung durch Social Scoring*.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die eingereichten Arbeiten und gratulieren der Preisträgerin. Näheres zum Weizenbaum-Studienpreis ist unter <https://www.fiff.de/studienpreis> zu finden.



Weizenbaum-Studienpreis – Britta Schinzel: Laudatio

Lisa Herfurth: Schubladendenken 3.0 – Diskriminierung durch Social Scoring

Bachelorarbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg

Wir vergeben heute den Weizenbaum-Studienpreis für die Bachelorarbeit aus dem Bereich *Soziale Arbeit* von Lisa Herfurth an der Evangelischen Hochschule Nürnberg (EVHN) zum Thema *Schubladendenken 3.0 – Diskriminierung durch Social Scoring*. Der Preis ist gedacht für Arbeiten aus der und zur kritischen Informatik. Wir bepreisen auch, wie hier, Arbeiten anderer Fächer, wenn sie sich interdisziplinär mit den sozialen, politischen, ökologischen etc. Wechselwirkungen informatischer Arbeit und Produkte befassen, sofern diese für Informatikerinnen und Informatiker sowie ihre Wissenschaft relevante Ergebnisse zeigen und, wie hier, Verständnis für und eine gewisse Eindringtiefe in das Fach nachweisen.

Die Arbeit befasst sich mit Social Scoring in Deutschland und den damit auftretenden Möglichkeiten der Diskriminierung. Für die Bereiche Bonitäts-Scoring und die Telematiktarife für Krankenkassen und KFZ-Versicherungen existiert zwar ein Gutachten des Sachverständigenrates für Verbraucherfragen, das Diskriminierungsrisiken aufzeigt. Aber eine Gesamtübersicht, die auch deutsche Systeme wie zum Beispiel für Leistungsbeurteilung,

Bewerbungen, Förderungen, Predictive Policing, Bepreisung, Werbung etc. umfasst, fehlt bisher. Auch muss es leider oft nur bei der Aufzeigung von Risiken von Diskriminierung bleiben, weil der Nachweis eingetretener Diskriminierungen i. d. R. nur im öffentlichen Bereich möglich ist, wo die Transparenzgesetze greifen können. D. h., nur der Staat muss sich an das Diskriminierungsverbot halten, private Firmen bleiben durch den bevorrangten Schutz von Geschäftsgeheimnissen unbehelligt. Die EU-Richtlinie 2016/943 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 8. Juni 2016¹ zum Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) wurde leider am 18. April 2019 ins deutsche Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen übertragen². Etwa muss die SCHUFA keinen Einblick in die Scoring-Kriterien und -Algorithmen gewähren. So ist es nur auf der Basis von freiwilligen Testuntersuchungen, wie sie etwa AlgorithmWatch in Deutschland/der EU oder ProPublica in den USA durchführen, möglich, Diskriminierungen an Stichproben festzustellen, aber nicht, sie legal zu verfolgen. Solche Ergebnisse öffentlich zu machen, auch in Form von Shitstorms, scheint als Instrument unzureichend.



Lisa Herfurths Text ist sehr gut lesbar, die Sprache genau und korrekt, die Literaturangaben sind ausführlich und die relevanten Untersuchungsfelder umfassend und luzide dargestellt. Die Arbeit greift weitgehend auf bestehende Analysen zurück. Ihr Neuigkeitsgehalt aber besteht darin, dass Frau Herfurth sehr unterschiedliche Wissensbereiche (Recht, Informatik, Statistik, Datenschutz, Soziologie) heranzieht und, soweit dafür nötig, in diese Gebiete eindringt. So gelingt es ihr, Formen von Diskriminierung ebenso wie Formen des Social Scoring zu kategorisieren und ihre Erkenntnisse für ihre Zielfragestellung interdisziplinär zu kombinieren. Sie gibt mit ihrer Untersuchung Hinweise für Informatikerinnen und Informatiker hinsichtlich sensibler Bereiche des Scorings, etwa der Datenqualität, der oft inadäquaten Abstraktion und Generalisierung in Gruppenprofilen.

Die Ergebnisse etwas mehr im Detail

Nach Darstellung des aus den genannten Gründen notwendigerweise recht unvollständigen Forschungsstandes befasst sich Frau Herfurth zunächst mit den für ihr Thema relevanten informatischen und rechtlichen Grundlagen. Um das in Deutschland geltende Diskriminierungsverbot auf seine Wirksamkeit im Zusammenhang mit Scoring zu befragen, zeigt sie an verschiedenen Scoring-Anwendungen mögliche bzw. bestehende Arten von Diskriminierung und ihre mögliche Illegalität oder das Fehlen rechtlicher Handhabungen, oder auch umgekehrt absichtlich erwünschte Differenzierungen.

Was ist Social Scoring?

Scores sind Zahlen, die der Vergleichbarkeit dienen, etwa Social Scores als Wahrscheinlichkeitswerte über künftiges Verhalten. Beim Scoring werden Daten über Einzelne, Gruppen und Korrelationen zwischen ihnen dekontextualisiert, nach Ähnlichkeiten anhand ausgewählter Parameter geclustert (Matching) und dann je Cluster gleichgesetzt, etwa zur Personalisierung (Profiling). Diese Gleichheitsunterstellung macht Verhaltensdaten in Ordnungsrelationen vergleichbar, in Scores rangierbar (Ranking). In China übrigens werden die Begriffe *Sozialkreditsystem* und *Social Scoring* synonym verwendet.

Im deutschen Recht bezeichnet Scoring laut § 31 Absatz 1 BDSG nur die „Verwendung eines Wahrscheinlichkeitswerts über ein bestimmtes zukünftiges Verhalten einer natürlichen Person zum Zweck der Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Vertragsverhältnisses mit dieser Person [...]“. Damit geht es also ausschließlich um das Risiko-Scoring bei einem Vertragsabschluss. Dem Scoring geht ein Matching (übereinstimmender Vergleich) und Profiling (Zusammenfassung in Kategorien und deren Etikettierung) voraus. In der DSGVO wird Scoring daher als Teil des Profilings gesehen, und ist so viel umfassender und offener beschrieben (Artikel 4, 22 DSGVO).

Diskriminierung

Das Diskriminierungsverbot fußt auf dem Gleichheitsgrundsatz im deutschen Grundgesetz, der wiederum auf den Menschenrechten basiert. In rechtlicher Sicht wird Diskriminierung

in Deutschland als Ungleichbehandlung ohne sachlichen Grund oder als Herabwürdigung wegen eines Identitätsmerkmals beschrieben. Nicht jede Ungleichbehandlung ist also auch gleich Diskriminierung. Diskriminierung beruht auf Kategorisierung, und sie ist eine Bewertung, die auf ein Mitglied einer Kategorie übertragen wird, ohne weiteres Ansehen der Person. Soziale Diskriminierung ist natürlich kulturell kontingent.

Im deutschen Recht werden nach Artikel 3 Grundgesetz als „geschützte Merkmale“ und „diskriminierungsanfällige Merkmale“ aufgezählt: Geschlecht, Ethnizität (Abstammung, Rasse), Sprache, Heimat und Herkunft, Religion (Glaube), politische Meinung und Weltbild (Anschauung), Behinderung und chronische Erkrankungen, nach §4 Gendiagnostikgesetz auch genetische Merkmale und Anlagen, nach §1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Alter und sexuelle Identität, Sexualleben und biometrische Daten, nach Artikel 9 Grundgesetz auch die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft. Geschützt bedeutet nicht, dass es verboten ist, diese Merkmale zu erfassen, sondern Menschen danach zu diskriminieren. Nach nicht geschützten Merkmalen darf rechtlich jederzeit differenziert werden, auch wenn sich dadurch Nachteile für Betroffene ergeben können.

Herfurth diskutiert nun unterschiedliche Sichten auf Diskriminierung (z. B. aus juristischer oder soziologischer Perspektive) und Arten von Diskriminierung durch Social Scoring, das sind Diskriminierung nach Motiv (absichtlich oder nicht), Äußerungsform (z. B. „Negerkuss“) und individuelle Diskriminatoren (z. B. Vorurteile), Diskriminierung aufgrund nicht geschützter Merkmale (z. B. kosmetische Veränderungen). Weiter Statistische Diskriminierung, d. i. die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von Ersatzinformationen, die abstrahieren und/oder verallgemeinern (z. B. das Redlining, die wohnortabhängige Kreditvergabe, bei dem der Wohnort Rückschlüsse geben kann auf Einkommen, Status und Ethnizität). Zur strukturellen Diskriminierung gehören etwa Normen und Regeln, die zwar für alle gelten, von denen aber Gruppen, etwa Frauen, unterschiedlich betroffen sind. Ähnlich können institutionelle Diskriminierungen Gruppen systematisch ausgrenzen, z. B. ökonomisch, wie der Gender-Pay-Gap zeigt; oder nach dem sozioökonomischen Status, etwa durch Architektur: die tiefgezogene Brücke vor Long Island, die nur PKWs, nicht aber Busse darunter durchfahren lässt, um ärmere Menschen vom Strandbesuch abzuhalten. Rationale Diskriminierung ist ein auf Abweichungen basierendes Organisationsprinzip des Sozialen, z. B. Ableitungen und Normenbildung aus der Selbstvermessung mittels Wearables zur Körperoptimierung (das liegt zwischen sozialer und statistischer Diskriminierung). Von Intersektionalität spricht man, wenn mehrere Diskriminierungsformen zusammenwirken. Leider entsteht oft auch Diskriminierung durch minderwertige Scoregüte. Sie kann gefährlich werden, wenn Individuen versehentlich durch Fehler falschen Klassen zugeordnet werden. Auch die halbautomatische Entscheidungsfindung ist problematisch, da sie die menschliche Entscheidung durchaus lenkt, wie z. B. in der Medizindiagnose beobachtet wurde.

Das Herz von Herfurths Arbeit ist die Verbindung dieser Formen der Diskriminierung mit in Deutschland eingesetzten Arten des Scorings und ihre Beurteilung im deutschen Rechtssystem.

Da geht sie ein auf Kredit-Scoring von Wirtschaftsauskunfteien, die inzwischen viel allgemeiner genutzt werden, nicht nur für die



Kreditvergabe, sondern auch z. B., um einen Handy-Vertrag abzuschließen, bei einem Versandunternehmen auf Rechnung einzukaufen zu können oder ein Bankkonto zu eröffnen. Sie nutzen mit der linearen Regression ein automatisiertes Verfahren, das Individuen nach ihrer Gruppenzugehörigkeit bewertet. Das ist eine bewusste Form der Differenzierung und statistischen Diskriminierung. Laut § 31 Absatz 1 Nr. 3, 4 BDSG dürfen zwar zur Berechnung des Scores „nicht ausschließlich Anschriftendaten genutzt“ werden, aber die Waffe ist stumpf, denn es sind niemals nur Anschriftendaten verfügbar, sondern zumindest auch noch Merkmale wie Alter und Geschlecht, und selten mehr als diese drei Merkmale. Somit liegt hier auch Diskriminierung nach dem sozioökonomischen Status vor. Die Quote der fehlerhaft gespeicherten Daten wird je nach Studie und Stichprobe auf 24 % bis 51 % eingeschätzt. Selbstauskunft ist zwar gesetzlich ermöglicht, jedoch gerade bei der Schufa außerordentlich gut versteckt und wenig aussagekräftig. Mehr Transparenz der Scores wäre nötig. Hinsichtlich der Offenlegung der Scoring-Kriterien gilt leider das o. g. Geschäftsgeheimnisgesetz.

Eine neue Form der Tarifgestaltung von Versicherungen sind die Telematiktarife, die auf Scoring anhand gruppenbasierter Modelle zurückgreifen. Sie werden als Individualisierung verkauft, während sie tatsächlich auf Kategorisierungen beruhen, angewendet auf Individuen, die der Kategorie, in die sie eingruppiert wurden, i. d. R. noch nicht einmal angehörten. Für die Telematiktarife der KFZ-Versicherungen liegen mit voller Absicht (z. B. um das Fahrverhalten zu verbessern) die eigentlich verbotenen Diskriminierungen nach Alter, statistische und ökonomische, und rationale Diskriminierung vor.

Mit den Telematiktarifen der privaten Krankenversicherungen durch Social Scoring „Pay as you live“, der Selbstvermessung mit Wearables und Gesundheits-Apps als Beitrag zur Solidarität durch Eigenverantwortung wird eine Individualisierung der Gesundheitsverantwortung instanziiert, die das Solidaritätsprinzip des deutschen Gesundheitssystems, das Krankenversicherungsbeiträge an das Arbeitseinkommen knüpft, aushebelt. Indem Beiträge nach dem Risiko zu erkranken erhoben werden, also anhand von (welchen?) Durchschnittswerten für „normale Gesundheit“, wird rational diskriminiert. Wenn so deskriptive Daten als normative funktionieren, wird strukturell diskriminiert.

Predictive Policing zur Risiko-Vorhersage, z. B. zur Vorhersage von Straftaten, wird in Deutschland meist in weniger diskriminierenden Ausgestaltungen angewendet, als sie in den USA bekannt geworden sind. Das FIF hat sich damit u. a. in einer Studie über ein EU-Projekt für die Polizei auseinandergesetzt.

Ein Beispiel, das durch das Gutachten des Sachverständigenrates für Verbraucherfragen nicht abgedeckt ist, ist die Rekrutierung und Analyse (*People Analytics*) von Bewerberinnen und Bewerbern bei Bewerbungsverfahren: Automatisierte Software kann für den Bewerbungsprozess sowie für Beförderungen eingesetzt werden. Viele Firmen bieten in Deutschland Recruiting-Software mit Scoring an, u. a. SAP. Sie nutzen *Machine Learning* zur Auswertung von Lebensläufen und Antworten aus Online-Fragebögen, und gleichen Profile mit der Stellenbeschreibung ab. Auch Regressionsanalyse und Nutzwertanalyse kommen zum Einsatz. Hier zeigt sich eine Diskriminierung nach dem sozioökonomischen Status (notwendiger Internetzugang), wahrscheinlich ist

jedoch auch eine rationale Diskriminierung, da anzunehmen ist, dass zielgerichtete lineare Lebensläufe bevorzugt werden. Die mögliche Verwendung von Facebook deutet außerdem auf ein *Super-Scoring* hin, d. i. Daten aus branchenfremden Netzwerken mit heranzuziehen. Diese Zusammenführung von personenbezogenen Datensätzen ist nach dem Kopplungsverbot (Artikel 7 DSGVO) und dem Zweckbindungsgebot aus der DSGVO (Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO) in Deutschland verboten, es sei denn, es liegt ausdrücklich eine freiwillige Einwilligung vor (Artikel 7 DSGVO). Leider zeigt sich aber, dass auch ohne diese Einwilligung nach derzeitiger Gesetzeslage nicht mit Konsequenzen gerechnet werden muss³.

Sehr bekannt wurde der österreichische Arbeitsmarktservice AMS für die Zuteilung von Fördermaßnahmen. Scoring wird dort auf der Basis von Statistiken vorheriger Vermittelbarkeit genutzt. In drei Kategorien von 1. nicht zu fördern, da die Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt vermutlich Arbeit finden wird, 2. sinnvoller Förderung, da diese die Personengruppe vermutlich vermittelbar machen wird, und 3. keine Förderung, da diese Personengruppe ohnedies nicht vermittelbar sein wird, liegen Frauen gegen Männer um genau eine Kategorie tiefer. Das wurde als Paradebeispiel für (hier einzuordnen als strukturelle, statistische und rationale) Diskriminierung (von Frauen in der 3. Gruppe gegenüber Männern in der 2., und von Männern in der ersten gegenüber Frauen in der zweiten) durch KI gewertet, da er die strukturelle Benachteiligung aus der Vergangenheit zur Beurteilung der Förderwürdigkeit heranzieht. Allerdings lässt das Antidiskriminierungsrecht den AMS unberührt, denn Diskriminierung ist Benachteiligung, aber da es um Förderung geht (die allerdings Diskriminierung ausgleichen soll), benachteiligt es nicht. Und die Konstruktion eines statistischen Persönlichkeitsbildes ist keine Benachteiligung.

Die Probleme dabei sind die pauschale Zuschreibung von Stellvertretermerkmalen auf Individuen, die homogene Behandlung von Gruppenmitgliedern (m und f); und im Vorfeld, dass subjektive menschliche Entscheidungen in generalisierende KI eingespeist werden (man weiß beispielsweise: hungrige Richterinnen und Richter beurteilen schlechter).

Stattdessen können das Persönlichkeitsrecht (es bedarf unter Bedingungen der automatischen Datenverarbeitung in besonderem Maße des Schutzes (BVerfGE 65, 1 (41f))) und das Datenschutzrecht angewendet werden: das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst auch die Freiheit des Einzelnen, selbst zu bestimmen, welches Persönlichkeitsbild er/sie von sich vermitteln will (BVerfGE 82, 236 (269)). Weiter besteht ein informationelles Machtungleichgewicht: KI hat Wissen von mir, das ich nicht kenne und von dem ich nicht weiß, wie es zustande kam. Auch das Gemeinwohl und die freiheitliche demokratische Grundordnung sind betroffen (BVerfGE 65, 1 (43)). Damals aber ging es um Daten einer Person, heute aber um Gruppeninformationen, die im Vorfeld eine Persönlichkeitskonstruktion vornehmen, und dies auch meist aufgrund von Stellvertretermerkmalen, die dann einzelnen Menschen, die gar nicht erfasst waren, zugeschrieben werden. D. h., die Individualität wird aberkannt, und Empathie bei der Beurteilung fehlt.

Herfurth resümiert: Große Teile menschlichen Verhaltens und der Gesellschaft werden in Daten erfasst und ausgewertet. Scorings

sind mittlerweile wichtige Bestandteile zur Risikoabschätzung in unserer neuen Präventionsgesellschaft. Menschen werden dabei immer transparenter, während die dafür genutzten Technologien immer intransparenter werden. Meist ist der Nachweis von Diskriminierung in Verbindung mit Scoring aus den genannten Gründen nur sehr schwer möglich. Weil man sich dem nur mit hohen gesellschaftlichen Einbußen entziehen kann, sind Regulierungsmaßnahmen zum Social Scoring für das Weiterbestehen unserer demokratischen Gesellschaft unerlässlich.

Wir gratulieren Lisa Herfurth sehr herzlich zum Weizenbaum-Studienpreis!

Lisa Herfurth

Mehr als die Summe der einzelnen Teile? Diskriminierung durch Social Scoring in Deutschland

Dieser Artikel basiert auf der Bachelorarbeit *Schubladendenken 3.0 – Diskriminierung durch Social Scoring¹* von Lisa Herfurth und stellt eine stark verkürzte Fassung dar.

Das Damoklesschwert der sozialen Diskriminierung schwebt seit jeher über Auswahlverfahren oder Bewertungssystemen jeglicher Art. Ständig muss befürchtet werden, eine Bewerberin zu übergehen, einen Kunden nachteilig zu behandeln oder Verdächtige falsch einzuschätzen. Wie gut, dass es da die heilbringenden neuen Technologien gibt. Scoring verspricht, vorurteilsfrei zu bewerten, da es sich auf messbare Daten stützt. Und wie können Daten lügen?

Scoring etabliert sich immer mehr in unserer Lebenswelt, ohne dass wir es bemerken. In der Wissenschaft und dabei vor allem in der Soziologie bezeichnet der Begriff *Social Scoring* Verfahren, die auf Algorithmen basieren und das Verhalten oder die Eigenschaften von Personen erfassen, berechnen und auswerten. Ziel dabei ist, diese Ergebnisse vergleichbar zu machen oder eine Rangfolge erstellen zu können. Der *Score* ist das Ergebnis dieser nicht immer so transparenten Rechnung. Der Zusatz *social* weist auf die gesellschaftlichen Auswirkungen hin, die mit ihm verbunden sein können. Es ist bekannt, dass Schulnoten, die strenggenommen auch zum Social Scoring zählen, ebenfalls diskriminierend sein können. Da sie aber vergleichsweise transparent und daher in der Gesellschaft weitgehend anerkannt sind, werden sie hier nicht thematisiert. Dieser Beitrag beschränkt sich also ausschließlich auf Social Scoring, das zur Berechnung des Scores Daten verwendet, die in enger Verbindung zu den neuen Technologien Wearables, Machine Learning, Big Data, Data-mining und Telematik stehen. Eine besondere Unterart des Social Scorings ist das *Super-Scoring*, das die Datenbanken branchenfremder Netzwerke (insbesondere Facebook) oder Anbieter durchforstet, daraus neue Daten generiert oder die vorhandenen mit branchenüblichen Daten zusammenführt.

Normalität und Diskriminierung

Beim Social Scoring geht es darum, personenbezogene, teils höchstpersönliche Daten von Menschen miteinander zu ver-

Anmerkungen

- 1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0943>
- 2 <http://www.gesetze-im-internet.de/geschgeh/BjNR046610019.html>
- 3 Dies hat sich uns gerade im Zusammenhang mit der Datenschutzbehandlung etwa von Microsoft 365 und Microsoft Teams für die Distanzlehre an Schulen gezeigt.



Geschützte Merkmale, Proxys und statistische Diskriminierung

Die in Deutschland gültigen gesetzlichen Bestimmungen zu Diskriminierung in Verbindung mit dem Scoring finden sich unter anderem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Im BDSG wird der Begriff *Scoring* nur unzureichend erfasst, da er ausschließlich mit dem *Kreditscoring* in Verbindung gebracht wird. Die in der DSGVO verwendete Bezeichnung *Profiling* hingegen ist viel umfassender und damit ebenfalls unscharf. Das *Diskriminierungsverbot* fußt auf dem Gleichheitssatz im Grundgesetz und wird insbesondere im AGG geregelt, jedoch gibt es zahlreiche Bestimmungen und Ausnahmen in vielen anderen Gesetzen. Das alles lässt das Thema diffus erscheinen und eine Einordnung, ob etwas auch juristisch als diskriminierend gewertet werden kann, erweist sich als äußerst diffizil.