

Algorithmen forscht. Die Entscheidungsfindung durch Algorithmen müsse sich im Wesentlichen am Anti-Diskriminierungsrecht und am Datenschutzrecht messen lassen. Die Anwendung der relevanten Vorschriften erfordere auf erster Ebene jedoch eine genaue Auseinandersetzung mit der Funktionsweise der zugrundeliegenden Technik. *Fröhlich* fasste die Thematik so zusammen, dass es bei der Anwendung algorithmischer Systeme auf Personendaten und personenbeziehbare Daten allgemein um die Kategorisierung von Menschen gehe. Diese erfolge in drei Schritten: Unterschiedliche Daten unterschiedlicher Menschen werden in einem Datenpool zusammengefasst, diese Daten werden ausgewertet, dabei werden bestimmte Eigenschaften bestimmten Personengruppen zugeschrieben, diese Zuschreibungen werden auf Grundlage der statistischen Auswertung auf Einzelpersonen im konkreten Fall übertragen. *De lege lata* werde jedoch weder das Anti-Diskriminierungs- noch das Datenschutzrecht den besonderen Anforderungen algorithmischer Entscheidungsfindung völlig gerecht, was *Fröhlich* am bereits bekannten Beispiel des österreichischen Jobcenters AMS näher erläuterte: Mit Blick auf das Antidiskriminierungsrecht sei hier bereits die Eröffnung des Anwendungsbereichs problematisch, weil die digitale Technologie lediglich zur Vorbereitung menschlicher

Entscheidungen eingesetzt werde. Vielversprechender sei es demgegenüber, die Thematik über das Datenschutzrecht zu erfassen. Letzteres erfülle auch die Funktion eines Gleichheitsrechts. Hierbei knüpfe es anders als das Anti-Diskriminierungsrecht nicht an die Entscheidung selbst, sondern bereits im Vorfeld, ab der erstmaligen Verarbeitung personenbezogener Daten, an. Gleichzeitig enthalte das Datenschutzrecht Instrumente zum Umgang mit automatisierten Entscheidungen, insbesondere mit dem durch die DSGVO neu geschaffene Art. 22. Eine unmittelbare Anwendung der Norm auf den Fall AMS sei aber nicht möglich. Auch Art. 22 DSGVO setze nämlich die Letztentscheidung der Maschine ohne menschliches Zutun voraus. Aufgrund seiner Fokussierung auf das Vorfeld der Entscheidungsfindung biete das Datenschutzrecht rechtssystematisch die besseren Anknüpfungspunkte für die Regelung der Materie.

Alle Panelistinnen waren sich einig darin, dass insbesondere der Gesetzgeber als auch die Rechtsprechung in der Pflicht seien, der Diskriminierung durch Algorithmen entgegenzuwirken. Das geltende Recht biete – bei entsprechender Anwendung – bereits vielfältige Ansatzpunkte, Missstände zu bekämpfen. Wo die richterliche Rechtsfortbildung an ihre verfassungsrechtlichen Grenzen stoße, müsse der Gesetzgeber Abhilfe schaffen.

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-4-201

Chancen gendersensibler Regulierung von Plattformarbeit

Isabell Hensel

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) im DFG-Projekt Recht – Geschlecht – Kollektivität, Teilprojekt zum Wandel vergeschlechtlichter Kollektive der Erwerbsarbeit, Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Zunehmend werden verschiedenste Tätigkeiten über digitale Plattformen vermittelt. Auftraggebende Unternehmen kaufen und nutzen die von der Crowd angebotene Arbeitskraft. Art der Arbeitskoordination und Rolle der Plattformen variieren dabei je nach Art (analog/digital) und Komplexität der Aufgabe.¹

Die Auswirkungen dieser neuen Geschäftsmodelle insbesondere für Frauen sind schwer absehbar und kaum erforscht, obwohl etwa der erste Crowdworking-Monitor und ein Bericht der Weltbank zeigen, dass digitale Beschäftigung über Plattformen zunehmend erwerbsrelevant wird.² Die meisten Studien gehen von geringen Geschlechterunterschieden aus und sehen Plattformarbeit als Chance für gleichberechtigte Teilnahme. Einige Ergebnisse zeigen aber einen ansteigenden Männeranteil bei steigender Komplexität der Tätigkeiten. Es wird zudem vermutet, dass Mikrotätigkeiten gerade für Frauen und Vereinbarkeitslösungen interessant sind.

Das enorme Gefährdungspotential für Frauen bleibt dabei nicht selten unbeachtet. Doch es droht ein prekärer Frauenarbeitsmarkt im Bereich des einfachen, niedrig entlohnnten Crowdworking zu entstehen, während der Zugang zum gut bezahlten

komplexen Crowdworking neue Flexibilitätsanforderungen, Hürden – etwa im Hinblick auf den Technikzugang – und Ausschlüsse erzeugt. Es entstehen neue Diskriminierungsgefahren, wenn in algorithmischen, intransparenten Verfahren über Zugang, Vergabe und Qualität der Arbeit entschieden wird. Weil Sorgearbeit und einfache zugänglicher Zuverdienst nun scheinbar durch die versprochene räumliche und zeitliche Mobilität miteinander vereinbar sind, potenzieren sich unsichtbare Doppelarbeit und -belastung für Frauen durch subtile Zwänge und verringern sich Karriere- und Wiedereinstiegschancen. In dieser neuartigen Teilzeitfalle ohne echte Wahlfreiheit kommt es zu einer Verstärkung abhängiger Sicherung. Gleichzeitig droht mit der Hybridisierung der Erwerbsbiographien eine Überforderung der Sicherungssysteme und die Gefahr der Altersarmut von Frauen.

Die Frage ist, wie diese Erwerbsformen zu regulieren sind. Auch wenn die Plattformen den Arbeitsprozess maßgeblich bestimmen, ist in den wenigsten Fällen Arbeits- und Sozialrecht einschlägig. Denn es dürfte nur selten eine persönliche Abhängigkeit begründende Weisungsunterworfenheit im arbeitsrechtlichen Sinn vorliegen. Auch ein Schutz über den Status einer arbeitnehmer*innenähnlichen

1 Zu den verschiedenen Vertrags- und Steuerungsformen umfassend die Beiträge in Hensel, I. u.a (Hg.), *Selbstständige Unselbstständigkeit*, 2019; Kocher, E./Hensel, I., Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen, in: *NZA* 33, 2016, 984ff.

2 Serfling, O., Crowdworking-Monitor Nr. 1, i.A. des BMAS, 2018; World Bank Group (Hg.), *The Global Opportunity in Online Outsourcing*, 2015.

Person wird meist daran scheitern, dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit von einer einzigen Plattform nicht vorliegt. Die Arbeitsrechtsdogmatik mit ihren starren Typisierungen tut sich schwer, die verschiedenen Formen und besonderen Abhängigkeiten digitaler Beschäftigung zu erfassen.³ Daher versagen auch Korrekturinstitute wie die Scheinselbstständigkeit. Dies ist deswegen alarmierend, weil die Vertragsformverlagerung in die Selbstständigkeit zufällig erfolgt und von den keinesfalls bloß neutral vermittelnden Plattformen gestaltet wird. Aber Plattformarbeitende sind keine typischen Selbstständigen und besonders schutzbedürftig, weil sie aufgrund besonderer Risikoabwälzung, indirekter Steuerung durch die Plattformen und Einbindung in deren Geschäftsmodell, die einer persönlichen Abhängigkeit ähnlich ist, keine eigenen wirtschaftlichen Dispositionsmöglichkeiten haben.

Eine rechtsfolgenorientierte Regulierung müsste die Dichotomie Arbeits-/Wirtschaftsrecht hinter sich lassen und an den Vertragsungleichgewichten und der Organisationsmacht der Plattformen ansetzen. In der Debatte finden sich vor allem zwei Regulierungslinien:⁴ es wird vorgeschlagen, den Arbeitnehmer*innenbegriff anzupassen. Doch neben den damit nur verschobenen Umgehungs- und Missbrauchsrisiken sprechen die besonderen Schutzbedarfe der Plattformarbeitenden gegen eine rein arbeitsrechtliche Lösung. Daher wird bisweilen ein spezielles Crowdworking-Gesetz nach dem Leitbild anderer partieller Schutzsysteme (wie Heimarbeits- oder Künstlersozialversicherungsgesetz) gefordert, das verschiedene Regelungslogiken vereint und Beschäftigtenschutz mit Wettbewerbssicherung, Persönlichkeits- und Diskriminierungsschutz zusammenführt.

Ein adäquater Gestaltungsansatz muss zunächst die spezifischen Besonderheiten und Formen digitaler Beschäftigung

erfassen. Relevant ist insbesondere, wie und wo die digitalen Beschäftigungsrechte entstehen, also wie und durch wen sich Wissensdefizite überwinden, grenzübergreifende Lösungen und Maßstäbe bestimmen und Interessenskollisionen etwa zwischen arbeitsmarktfördernder, wettbewerblicher Sicherung des Plattformmarktes und Schutz der Beschäftigungsbelange auflösen lassen. In frauenpolitischer Perspektive müssen die Geltung der Diskriminierungsverbote in der Plattformwirtschaft sowie die Berücksichtigung spezifischer Fraueninteressen garantiert werden. Neben einem gendersensiblen Arbeitsmarktmonitoring sind hier vor allem im Sinne einer regulierten Selbstregulierung horizontale Beteiligungsrechte gefordert,⁵ die Betroffene in die Gestaltungsfragen einbeziehen und über diese Prozeduralisierung eine plurale und selbstbestimmte Standardsetzung ermöglichen, die anders als bisherige Ansätze Frauenbelange und Diskriminierungsrisiken reflektiert. Kollektive Akteur*innen wie Gewerkschaften und Verbände spielen im Bereich Plattformarbeit eine veränderte, aber entscheidende Rolle, weil sie in den vermarktlichten Beschäftigungsbeziehungen Korrektiv zur Deutungshoheit der Plattformen über digitale Arbeit sein können. Der Neugestaltungsdruck bietet die Chance, einen gendersensiblen Diskurs über Arbeitsstandards und -verteilung zu reaktivieren, bei dem das männliche Normalarbeitsverhältnis nicht mehr als Ideal dient.

3 Siehe etwa die neuere Entscheidung des LAG München, Urt. v. 04.12.2019, Az. 8 Sa 146/19.

4 Dazu ausführlich Kocher, E., Crowdworking: Ein neuer Typus von Beschäftigungsverhältnissen?, in: Hensel u.a. (Fn. 1), 173ff.

5 Zu diesem Konzept und Ansätzen in der Rechtsprechung, Hensel, I. Die horizontale Regulierung des Crowdworking, in: dies. u.a. (Fn. 1), 215ff.

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-4-202

Digitale Gewalt gegen Frauen

Kübra Gümüşay

Autorin und Aktivistin, schreibt und referiert zu den Themen Internet, Politik, Feminismus, Rassismus und Islam. Ihr Buch „Sprache & Sein“, das sich auch mit dem Thema des abgedruckten Textes beschäftigt, ist im Januar 2020 bei Hanser Berlin erschienen.

„saftzahn schäbig, oder wie auch immer man deinen arabischen Namen schreibt, du bist sehr sehr dumm. Dein IQ ist sicher unter 80. Du schreibst, redest und denkst nur Scheiße. Du bist völlig unwichtig in unserer deutschen Gesellschaft. Wahrscheinlich betrifft das deine ganze Familie, die seit eh her auf unsere Kosten lebt. Wir haben genug von dir. Du bist für diese hoch entwickelte Gesellschaft nicht geeignet. Arbeitet im Bordell oder noch besser geh zurück nach Arabien und füttere Kamele in der Wüste. Das ist deine Bestimmung. Deswegen wurdest du geboren. Halts Maul, lass dich von deinen Landsleuten ficken und putz das Klo. Das ist deine Bestimmung. Also hau ab du Schwein.“¹

Diese Nachricht erhielt die SPD-Politikerin und Berliner Staatssekretärin für Bürgerschaftliches Engagement, *Sawsan Chebli*, kürzlich nach einem Interview, das sie einer Zeitung gegeben hatte.

Laut einer Umfrage unter 9.000 deutschen Internet-Nutzer_innen zwischen zehn und 50 Jahren sind Frauen sehr viel häufiger betroffen durch digitale sexuelle Belästigung, Cyber-Stalking und traumatisierter durch die Folgen dieser Form von digitaler Gewalt.²

Was macht eine solche Nachricht mit den Betroffenen? Was machen Hass und Gewalt im Netz gegen Frauen? Solche, die besonders häufig Zielscheibe dieser organisierten und orchestrierten Hass-Kampagnen sind?

1 Online: <https://twitter.com/sawsanchebli/status/1172233503964090368>.

2 Staude-Müller, F., Hansen, B., Voss, M. (2012) How stressful is online victimization? Effects of victim's personality and properties of the incident. European Journal of Developmental Psychology, 9(2). Im Internet erhältlich: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17405629.2011.643170>.