

Verweis auf Art. 9 DSGVO ist mindestens ungünstig, da dieser geschlechtsbezogene Daten gerade nicht erfasst.<sup>54</sup>

## 2. Betroffenenrechte

Das Problem fehlender Transparenz wird im AI-Act nicht umfassend adressiert, denn die maßgebliche Transparenzvorschrift in Art. 13 AI-Act zielt lediglich auf die Nutzer\*innen von algorithmischen Systemen ab. Art. 27 AI-Act, in dem Pflichten der Nutzer\*innen von KI-Systemen geregelt sind, enthält keine Pflichten gegenüber Betroffenen.<sup>55</sup> Die Verfahrensregeln des AI-Acts können damit zwar als Verkehrssicherungspflichten zu individuellen Ansprüchen führen,<sup>56</sup> allerdings sind keine Auskunfts- oder Beschwerderechte normiert, es fehlen Möglichkeiten für die kollektive Rechtsdurchsetzung. Diese Lücke wird auch nicht durch die geplante öffentliche Datenbank geschlossen, in der die Hersteller\*innen Gebrauchsanleitungen für ihre Systeme bereitstellen müssen, da auch insoweit keine Betroffenenrechte normiert sind.<sup>57</sup> Bei den Umsetzungs- und Durchsetzungsmaßnahmen des AI-Act sollte mindestens sichergestellt werden, dass die Regelungsunterworfenen (Anbieter\*innen und Nutzer\*innen) und Aufsichtsbehörden nicht nur über technologische Kompetenzen, sondern auch über Kompetenzen im Bereich der Gleichstellung und Diskriminierungssensibilität verfügen müssen.<sup>58</sup>

## IV. Regulierungsbedarf über den AI-Act hinaus?

Der Diskriminierungsschutz wird zwar ausweislich der Begründung und Erwägungsgründe als wichtiges Regulierungsziel angesprochen,<sup>59</sup> aber in dem verfügenden Teil weder explizit als Schutzziel definiert noch ausreichend umgesetzt. In der Folgenabschätzung zum Entwurf fehlen konkrete Aussagen darüber, ob der Diskriminierungsschutz aus Sicht der EU-Kommission durch andere europäische Rechtsakte, wie die DSGVO und die Antidiskriminierungs- bzw. Gleichstellungsrichtlinien hinreichend abgesichert ist.<sup>60</sup> Als problematisch könnte sich in dem Zusammenhang der Grad der beabsichtigten harmonisierende Wirkung der Verordnung erweisen; es bleibt unklar, ob die Vorschriften voll- oder teilharmonisierende Wirkung haben sollen.<sup>61</sup> Da die Verfahrensregelungen zwar dem Grundrechtsschutz, einschließlich des Rechts auf Nichtdiskriminierung aus Art. 21 EU-GRCh und Art. 23 Eu-GRCh, dienen sollen,

diesem Anspruch aber nicht gerecht werden, muss die Möglichkeit verbleiben, im Zweifel ein höheres Schutzniveau – z.B. durch Änderungen im AGG – zu normieren.<sup>62</sup>

Die Bundesregierung erkennt in ihrer eher knappen Stellungnahme zum Gleichstellungsbericht die Diskriminierungspotenziale an und fördert wichtige Forschungsprojekte, bleibt aber im Hinblick auf konkrete Regulierungsvorschläge wenig konkret.<sup>63</sup> Sie erklärt aber die Absicht, sich für wirkungsvolle Maßnahmen einzusetzen zu wollen, um verbotene Diskriminierungen durch „KI“ zu verhindern, aufzudecken und zu sanktionieren.<sup>64</sup> Dass dieser Einsatz dringend geboten ist, zeigt sich bei einer Analyse des AI-Acts im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz schnell. Es ist deshalb zu hoffen, dass auch die neue Bundesregierung das Gesetzgebungsverfahren entschieden und unter Berücksichtigung sowohl der Empfehlungen der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht als auch der Datenethikkommission im Sinne der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes begleitet. Wenn sich der Diskriminierungsschutz auf unionaler Ebene nicht hinreichend verwirklichen lässt, sollten die Empfehlungen auf nationaler Ebene zeitnah umgesetzt werden.

54 Deutscher Juristinnenbund e.V., Stellungnahme 21-14 (Fn. 16), S. 2.

55 Ebd., S. 3.

56 In diese Richtung auch Veale, Michael/Zuiderveen Borgesius, Frederik, Veale, Micheal/Zuiderveen Borgesius, Frederik, Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act, Computer Law Review International 2021, S. 97-112 (111).

57 Ebd., S. 112.

58 Vgl. Deutscher Juristinnenbund, Stellungnahme 21-14 (Fn. 16), S. 2; BT-Drucks. 19/30750 (Fn. 3).

59 Siehe nur Erwägungsgründe 5, 15, 28, 35 ff.

60 Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts. Commission Staff Working Document. SWD (2021) 84 final.

61 Ausführlich: Veale, Micheal/Zuiderveen Borgesius, Frederik, (Fn. 56), S. 97 (109).

62 Dazu bereits: Selsing, Andreas/Tschech, Angela, Vermeidung von Diskriminierung durch KI, S. 13 f, online abrufbar: [https://testing-ai.de/fileadmin/user\\_upload/ExamAI\\_Publikation\\_Arbeitspapier\\_final.pdf](https://testing-ai.de/fileadmin/user_upload/ExamAI_Publikation_Arbeitspapier_final.pdf) (Zugriff: 24.11.2021).

63 Siehe z.B. BT-Drucks. 19/30750 (Fn 4), S. 5 ff, 22, 27 f.

64 BT-Drucks. 19/30750 (Fn. 3), S. 28.

DOI: 10.5771/1866-377X-2021-4-169

# Interview mit Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok\*

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok ist Professorin für VWL, insbesondere Sozial- und Wirtschaftspolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Sie ist Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung. Sie war

\* Eine kürzere Fassung des Interviews ist bereits im Newsletter der Geschäftsstelle für den Dritten Gleichstellungsbericht erschienen, online <<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/newsletter.php?id=8>> (Zugriff: 9.11.2021).

Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht.

**Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Sie haben die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht geleitet. Wie können wir uns die Arbeit der Kommission vorstellen?**

Als mich die damalige Bundesministerin Franziska Giffey im April 2019 mit dem Vorsitz der Kommission beauftragt hat,

habe ich diese Herausforderung gerne angenommen. Ich war bereits Mitglied der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht und wusste, auf uns kommen zwei Jahre intensive ehrenamtliche Arbeit zu. Spannend war diese Aufgabe insbesondere deshalb, weil wir Digitalisierung und Geschlechterverhältnisse zusammen denken sollten – im Jahre 2019 war das noch Neuland. Niemand von uns hat damals damit gerechnet, dass die Pandemie uns unmittelbar mit den Möglichkeiten, aber auch mit den Herausforderungen der Digitalisierung konfrontieren würde.

Die Arbeit dieser Kommission war dadurch geprägt, die Arbeitssitzungen der Kommission, die Hearings mit Expert\*innen, Absprachen innerhalb der Arbeitsgruppen, die Redaktionsarbeit und vieles mehr in virtuellen Räumen durchzuführen. Viele von uns mussten die Herausforderungen meistern, mobiles Arbeiten und Sorgearbeit zu vereinbaren. Das betraf nicht nur die Kommission selbst, sondern etwa auch die Beschäftigten der Geschäftsstelle, die uns inhaltlich wie organisatorisch tatkräftig unterstützt haben. Letztlich haben wir gemeinsam den Titel unseres Gutachtens, den wir auch als Auftrag verstehen, ganz praktisch erprobt: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten!

#### **Die Kommission der Sachverständigen für das Gutachten war interdisziplinär aufgestellt. Was war das spannendste, das Sie von Ihren Kolleg\*innen bezüglich Technik und Geschlecht lernen konnten?**

Interdisziplinarität ist mir nicht fremd. Neu waren aber für mich die Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen aus der Informatik und ihre kritische Sicht auf die technik- und marktzentrierte Digitalisierung. Viele technische Entwicklungen kommen oft als das Ergebnis einer neutralen Wissenschaft daher. Wenn die Entwickler\*innen von Technik nur sich selbst als Maß aller Dinge nehmen, wird Technik in der Regel von weißen Männern mittleren Alters hauptsächlich für weiße Männer mittleren Alters passend sein. Das ist nicht neu. Wir kennen alle Beispiele aus unserem Alltag, etwa Herzmedikamente, die für Frauenkörper ungeeignet sind, weil sie nur an Männern getestet wurden.

Neu ist, dass durch die datengetriebene Digitalisierung diese Verzerrungseffekte eine neue Dimension bekommen. Es ist nun möglich, unterschiedliche Informationen aus unterschiedlichen Quellen schnell, einfach und preiswert zu verknüpfen. Nur die wenigsten wollen bzw. können die Genese dieser Daten hinterfragen. Zusätzlich wird durch den Einsatz algorithmischer Systeme der Berechnungsprozess komplex und intransparent. So können nicht nur Geschlechterstereotype, sondern auch Rassismus fortgeschrieben werden.

#### **Können Sie diesen Zusammenhang von Digitalisierung und Geschlecht an einem Beispiel veranschaulichen?**

In den knapp 200 Seiten unseres Gutachtens finden Sie viele Beispiele und nahezu täglich schreibt das Leben neue. So auch im Herbst 2020, mitten in der Corona-Pandemie. Wie alle habe ich auf die gute Nachricht gewartet, dass endlich ein Impfstoff zum Schutz vor Covid-19 entwickelt wurde. Dann ist dem

Forscherpaar *Özlem Türeci* und *Uğur Şahin* mit dem Mainzer Unternehmen BioNTech und dem Pharmakonzern Pfizer der Durchbruch gelungen. Alle Medien haben sofort über *Uğur Şahin* berichtet, den Vorstandsvorsitzenden von BioNTech – aber wenig über *Özlem Türeci*, die Leiterin der Abteilung für Klinische Entwicklung in der Firma. Die stereotype Berichterstattung wurde im Algorithmus der größten Suchmaschine in Deutschland fortgeschrieben, denn sie benennt die Funktion von *Uğur Şahin* völlig korrekt, während *Özlem Türeci* von der Suchmaschine lediglich als seine Ehefrau ausgewiesen wurde. Auch wenn niemand absichtlich die Leistung dieser Forscherin unsichtbar machen wollte, tragen sogenannte „lernende Algorithmen“ Stereotype weiter und beeinflussen unsere Sicht auf die Welt. Das ist vielen nicht bewusst.

#### **Welche Rolle haben juristische Perspektiven im Rahmen der Gutachtenerstellung gespielt?**

Die Digitalisierung ist ein Prozess, der die Zuständigkeit einzelner Fachdisziplinen weit überschreitet. Entsprechend interdisziplinär war unsere elfköpfige Kommission zusammengesetzt: Neben Ökonomie, Informatik und Rechtswissenschaften auch Soziologie, Sozialpädagogik und Wirtschaftsingenieurwesen. So unterschiedliche Perspektiven zu bündeln war ganz schon herausfordernd, gerade wenn es um Begriffe und Vorgehensweisen ging. Wir haben eine gemeinsame Sprache gesucht und auch gefunden.

Die beiden Juristinnen in unserer Runde, Prof. Dr. Katja Nebe und Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhmann, haben mit ihrem scharfen Blick auf rechtliche Regelungen wesentlich zu den fruchtbaren Diskussionen und – wie ich finde – dem spannenden Ergebnis beigetragen. Letztlich ist so ein Gutachten wissenschaftliche Politikberatung im besten Sinne: wir wollen nicht nur informieren, sondern Menschen ins Handeln bringen. Je konkreter unsere Empfehlungen, auch auf rechtlicher Ebene sind, umso besser. Mit ihrer Expertise zum Arbeits- und Sozialrecht sowie zu Datenschutz und Grundrechten haben sie das Gutachten maßgeblich mitgestaltet.

#### **Die Sachverständigenkommission spricht von der Digitalisierung als Gelegenheitsfenster für die Gleichstellung? Können Sie dazu ein Beispiel benennen?**

Ein Beispiel? Ich könnte gleich 101 Beispiele nennen. So viele Handlungsempfehlungen haben wir in unserem Gutachten formuliert. Sie alle zielen auf die wesentlichen Voraussetzungen, um die Digitalisierung geschlechtergerecht zu gestalten: nicht nur der Zugang zu relevanten Ressourcen, sondern auch die Nutzung digitaler Technologie und die Gestaltung der Technik, aber auch die Gestaltungsmacht in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft sind wesentliche Voraussetzungen. Wenn diese drei Voraussetzungen wie ein roter Faden den digitalen Transformationsprozess begleiten, öffnen sie tatsächlich ein Gelegenheitsfenster, für echte Gleichstellung in unserer Gesellschaft. Wir möchten mit unserem Gutachten Anstöße für gute Rahmenbedingungen geben und Menschen ermutigen, sich am Gestaltungsprozess der Digitalisierung aktiv zu beteiligen.