

# Datenethik, Algorithmen, Künstliche Intelligenz – das alles hat mit Frauenrechten zu tun

**Charlotte Röttgen**

Mitglied des djb-Arbeitsstabs Digitales und Richterin in einer Zivilkammer des Landgerichts Krefeld

Das erste Themenpanel des Bundeskongresses stand ganz im Zeichen von Algorithmen, künstlicher Intelligenz und der Frage, welche Relevanz diese Technologien für die Gleichbehandlung von Frauen und für Frauenrechte hat. Das Panel behandelte eines der Kernthemen, mit denen sich der Arbeitsstab Digitales unter der Leitung von djb-Vizepräsidentin *Claudia Zimmermann-Schwartz* in den vergangenen zwei Jahren auseinandergesetzt hat: die Diskriminierung durch Algorithmen.

Auf dem Podium saßen neben *Claudia Zimmermann-Schwartz* als Moderatorin, Professorin *Dr. Christiane Wendehorst*, Co-Sprecherin der Datenethikkommission der Bundesregierung, *Carla Hustedt*, Leiterin des Projekts „Ethik der Algorithmen“ der Bertelsmann Stiftung sowie *Wiebke Fröhlich*, Wissenschaftlerin an der Goethe-Universität Frankfurt und Mitglied des Arbeitsstabs Digitales.

Die allgemeinen Vor- und Nachteile algorithmenbasierter Anwendungen, wie der schnellere Informationsgewinn einerseits und die Preisgabe der Privatsphäre andererseits, ergeben sich häufig bereits auf den ersten Blick. Welche Folgen algorithmenbasierte Entscheidungen für Frauen im Speziellen haben können, zeigt sich oft erst auf den zweiten Blick. Durch die Diskussion der Panelistinnen bot sich für die Zuhörer\*innen die Möglichkeit, sich für das Thema zu sensibilisieren.

Als Beispiel diente u.a. der österreichische staatliche Arbeitsmarktservice AMS (vergleichbar dem deutschen Jobcenter). Seit 2018 berechnet ein Algorithmus die Jobaussichten von Arbeitssuchenden anhand bestimmter Merkmale. Hierbei werden die Arbeitssuchenden von dem Algorithmus in drei unterschiedliche Kategorien eingestuft – A, B oder C – je nachdem, welche Vermittlungschancen der Algorithmus ihnen zuschreibt. Es wird zwischen Personen mit sehr guten (Gruppe A), solchen mit mittleren (Gruppe B) und denjenigen mit geringen Integrationschancen (Gruppe C) auf dem Arbeitsmarkt unterschieden. Frauen erhalten bereits einen Punkteabzug aufgrund ihres Geschlechts, da ihre Aussicht auf schnelle Vermittlung statistisch gesehen nicht derjenigen der männlichen Vergleichsgruppe entspricht. Anders als bei Männern, schlagen bei Frauen auch Kinder negativ zu buche, denn Mutterchaft führt statistisch gesehen zu einem Vermittlungshemmnis. Ab 2020 wird die Kategorisierung in eine der jeweiligen Gruppen entscheidend dafür sein, welche Art von Förderungen die Arbeitssuchenden durch das Jobcenter erhalten. Das AMS wird künftig Menschen mit schlechten Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt solche Betreuungsangebote unterbreiten, deren Fokus nicht mehr darauf liegt, die Arbeitssuchenden besser vermitteln zu können. Stattdessen werden Maßnahmen vorgeschlagen, die

darauf abzielen, dass sich die Arbeitssuchenden etwa besser sozial integrieren. Kritiker werfen dem AMS vor, hierdurch würden die Betroffenen auf ein Abstellgleis befördert, von dem sie nur schwer wieder herunterkämen.

*Carla Hustedt* wies darauf hin, dass der Tenor der Berichterstattung über derartige algorithmenbasierte Entscheidungsfindungen häufig grundlegend negativ sei. Häufig werde von Kritikern außer Acht gelassen, dass auch Menschen schlecht darin seien, Entscheidungen zu treffen. Sie können sich von persönlichen Erfahrungen oder Empfindungen leiten lassen. Bei Algorithmen biete sich gerade die Chance, Diskriminierungen zu verhindern, da die Systeme selbst ohne Ansehen der einzelnen Person entscheiden. *Hustedt* betonte daher die Chancen, Diskriminierungen zu verhindern. Der gesellschaftliche Auftrag liege vor allem darin, sich der Funktionsweise der Algorithmen bewusst zu sein und algorithmische Entscheidungen kritisch zu hinterfragen. Datensätze können zu geschlechtsdiskriminierenden algorithmischen Entscheidungen führen. Damit der Mensch im Fokus der Entscheidung bleibe, müssten auf diese Erkenntnis eine breite gesellschaftliche Debatte und ein kritischer Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen folgen. Der Mensch müsse sich im Klaren sein, dass algorithmischen Entscheidungen die Wiedergabe und Verstärkung von Statistik immanent sind. Nur wer diese Funktionszusammenhänge kennt und versteht, kann algorithmische Entscheidungen richtig einordnen und – wo erforderlich – sich über sie hinwegsetzen.

Im Anschluss referierte *Christiane Wendehorst* in ihrer Eigenschaft als Co-Sprecherin über die Arbeit der Datenethikkommission der Bundesregierung. Das interdisziplinär besetzte Gremium wurde eingesetzt, um die großen ethischen, rechtlichen und gesellschaftswissenschaftlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit Algorithmen und künstlicher Intelligenz und der fortschreitenden Technisierung ergeben, zu beantworten. In den vergangenen zwölf Monaten erarbeitete die Datenethikkommission ein Abschlussgutachten, das erst in der dem Kongress vorangegangenen Woche beschlossen wurde. Die Veröffentlichung war für den 23. Oktober 2019 geplant. Mit dem Papier stelle die Kommission große ethische Leitlinien für die Digitalisierung auf. Dazu habe sie spezielle Prinzipien entwickelt, die für algorithmische Systeme und Daten gelten sollen. Das Gutachten enthalte außerdem zahlreiche Handlungsempfehlungen an die Politik. Wichtige Themen seien hierbei der Schutz vor sog. Profiling, das Design algorithmischer Systeme, mögliche Fortentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Gesundheitsdaten und der Beschäftigtenkontext. Frauenrechte würden indirekt unter dem Aspekt der Verteilungsgerechtigkeit behandelt.

Die Perspektive der Rechtswissenschaft auf das Thema wurde von *Wiebke Fröhlich* vertreten, die zu der Diskriminierung durch

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 vergeschlechterlicher 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.<sup>1</sup>

Die Auswirkungen dieser neuen Geschäftsmodelle insbesondere für Frauen sind schwer absehbar und kaum erforscht, obwohl etwa der erste Crowdfunding-Monitor und ein Bericht der Weltbank zeigen, dass digitale Beschäftigung über Plattformen zunehmend erwerbsrelevant wird.<sup>2</sup> 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 Crowdfunding zu entstehen, während der Zugang zum gut bezahlten

komplexen Crowdfunding 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 Doppearbeit 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

<sup>1</sup> 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.

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