GENDER OPEN REPOSITORIUM

Wider die Automatismen: Arbeit im digitalen Wandel

Scheele, Alexandra

2019

https://doi.org/10.25595/3625

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Scheele, Alexandra: *Wider die Automatismen: Arbeit im digitalen Wandel*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 28 (2019) Nr: 1, 104–111. DOI: https://doi.org/10.25595/3625.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v28i1.09

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY SA 4.0 Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY SA 4.0 License (Attribution - ShareAlike). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Tresbach, Almut, 2010: Mutterschutz für Selbständige. In: Legal Tribune Online. Internet: www.lto.de/recht/job-karriere/j/mutterschutz-fuer-selbststaendige-frauen (5.11.2015).

Welskop-Deffaa, Eva, 2018: Erwerbsverläufe digitaler Nomaden. In: In: Bührmann, Andrea/Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva (Hg.): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden, 107-130.

Ziegelmeyer, Michael, 2013: Sind Selbständige von Altersarmut bedroht? Eine Analyse des Altersvorsorge-Verhalten von Selbständigen. In: Vogel, Claudia/Motel-Klingebiel, Andreas (Hg.): Altern im sozialen Wandel. Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden, 229-249.

Wider die Automatismen: Arbeit im digitalen Wandel[1]

ALEXANDRA SCHEELE

Unter dem Label *Arbeit 4.0* wird seit längerem analysiert, wie sich die Entwicklung digitaler Technologien auf die Arbeitswelt auswirkt. Bei aller Varianz im Konkreten gehen Wissenschaft und Politik davon aus, dass der Wandel und die Zukunft von Arbeit in erster Linie durch die technischen Innovationen geprägt sind und die Digitalisierung die zentrale Triebkraft des gesellschaftlichen Wandels ist (vgl. Jürgens et al. 2017, 10). Diese Diagnose soll nun im Folgenden kritisch hinterfragt werden. Dabei geht es *erstens* um eine geschlechterkritische Reflexion des Gegenstandes ‚Digitalisierung'. Zentrale Fragen dabei sind: Welche Entwicklungen werden im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs berücksichtigt und welche nicht? Auf welche Weise sind der Diskurs über den technologischen Wandel als auch die Entwicklung der Technologien selbst vergeschlechtlicht? Welche Bedeutung haben dort Konstruktionen und Normierungen von ‚Geschlecht', ‚Identität' und ‚Körpern' und inwiefern tragen sie zu einer Reproduktion von Ungleichheit bei? *Zweitens* soll der Blick von der technischen Machbarkeit weg hin zu ihren sozialen Folgen gerichtet werden. Schließlich verändern sich mit dem Bedeutungszuwachs digitaler Technologien in der Arbeitswelt nicht nur die Arbeitsmittel, sondern diese haben auch unterschiedliche Effekte für die mit ihnen arbeitenden Menschen. *Drittens* geht es darum, den Mythos der Eigenlogik und der Zwangsläufigkeit der technischen Entwicklungen zu durchbrechen und den Aspekt der Gestaltung von Arbeit und damit auch die Herstellung von Geschlechterdemokratie ins Zentrum zu stellen.

Dimensionen der Digitalisierung

In aller Kürze lassen sich vier unterschiedliche Dimensionen der so genannten „Digitalen Revolution" für Arbeit und Wirtschaft identifizieren (vgl. z.B. Ittermann/Niehaus 2015; Rinne/Zimmermann 2016, Kutzner/Schnier 2017): (1) Die erste Dimension betrifft die veränderte Bedeutung und die veränderte Nutzung

 https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v28i1.09

von Informationen. Manuel Castells (2001, 83) beschreibt mit dem Begriff des „informationellen Kapitalismus" eine Entwicklung, in der die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit „von ihrer Fähigkeit abhängig sind, auf effiziente Weise wissensbasierte Information hervorzubringen, zu verarbeiten und anzuwenden". Die Bedeutung von *Big Data* für den Erfolg einzelner Unternehmen geht einher mit einer veränderten Nutzung der Ware Arbeitskraft. (2) Es findet eine Hybridisierung von Erwerbsformen statt. In einigen Branchen werden aus abhängig Beschäftigten so genannte „Arbeitnehmerselbständige" (Rinne/Zimmermann 2016, 6). Merkmale dieser Arbeitnehmer_innengruppe ist, dass sie projektförmig und agil arbeitet, keinen festen Arbeitsort hat und/oder über Plattformen im Internet ihre Leistungen anbietet. Es handelt sich dabei um Personen mit unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen, die ihre Arbeitskraft unter unterschiedlich prekären Verkaufsbedingungen anbieten. Die Spannbreite reicht von den so genannten „Click-Workern" in der digitalen Mikroökonomie bis zu sehr spezialisierten Fachkräften. Während die einen in direkter Konkurrenz zueinander stehen und sich im Preis für ihr Produkt unterbieten – für Übersetzungen oder Transkriptionen bezahlen Auftraggeber_innen je nach Qualitätsstufe zwischen 1,3 bis 10 Cent pro Wort (www.clickworker.de/preise/) –, werden die hochqualifizierten und spezialisierten Selbständigen, die für feste Auftraggeber_innen die Projektsteuerung oder Planungsaufgaben übernehmen, in der Regel gut bezahlt (Leimeister/Durward/Zogai 2016). Berufliche Qualifikation spielt auch bei der Analyse der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle und leitet über zur dritten Dimension (3): Die Substitution von Beschäftigten durch Maschinen, Roboter und Computerprogramme. Die Arbeitsmarktforschung entwickelt regelmäßig Szenarien über wegfallende und neu entstehende Arbeitsplätze. Als Ausgangspunkt der Substitutionsdebatte identifiziert Oliveira (2017) die von Frey und Osborne im Jahr 2013 erschienene Studie, nach der innerhalb der nächsten zwanzig Jahre nahezu die Hälfte aller Arbeitsplätze in den USA automatisiert und damit von Computern bzw. Maschinen übernommen werden würden. Die analog zu dieser Untersuchung vom Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim/ZEW (Düll et al. 2016) angefertigte Studie für Deutschland kommt zu einem Automatisierungspotenzial von 42% aller Arbeitsplätze. In beiden Studien werden jedoch nur die wegfallenden Arbeitsplätze in den Blick genommen und nicht die im Zuge der Digitalisierung neu entstehenden Tätigkeitsfelder und Berufe.

Im Unterschied zu früheren Rationalisierungsmaßnahmen im Zuge technischer Entwicklungsschübe, die in erster Linie Menschen mit geringer und mittlerer Qualifikation betroffen haben, scheinen jetzt auch Beschäftigte mit höherer beruflicher Qualifikation von digitalen Automatisierungsprozessen betroffen zu sein. Es wird angenommen, dass Menschen insbesondere in jenen Berufen durch Maschinen bzw. Roboter ersetzt werden können, in denen es auf Präzision und Routine ankommt, während Berufe und Tätigkeiten, in denen es um soziale Intelligenz, Kreativität oder „unternehmerisches Denken" geht – die Rede ist z.B. von Ärzt_innen, Lehrer_in-

nen, Psycholog_innen, Trainer_innen etc. –, auch in Zukunft von Menschen erbracht werden (vgl. Rinne/Zimmermann 2016, 4).
Daran schließt sich die Frage an, (4) in welchen Arbeitsfeldern die digitale Technik derzeit Anwendung findet und wie sich dadurch die Arbeitsprozesse, z.B. in Richtung Rationalisierung, Beschleunigung und Kontrolle, ändern. In einigen wirtschaftlichen Bereichen handelt es sich bei der Digitalisierung offensichtlich um eine Fortsetzung und Intensivierung einer Entwicklung, die bereits in den 1960er Jahren und mit dem Gebrauch der ersten Industrieroboter eingesetzt hat: Produktionsprozesse werden beschleunigt und – wie es heißt – ‚optimiert', indem Maschinen statt Menschen zur Übernahme von Steuerungs- und Regelungsaufgaben eingesetzt werden. Neu ist jedoch, dass die Maschinen nicht mehr nur standardisierten Abläufen folgen, sondern durch die Ausstattung mit künstlicher Intelligenz flexibler geworden sind. Produktionsabläufe werden so – auch jenseits der Unternehmensgrenzen – miteinander vernetzt und der Einbau von Mikroprozessoren ermöglicht Formen der Selbststeuerung und Selbstüberwachung der Systeme. Diese hier nur knapp skizzierten Dimensionen der Digitalisierung von Arbeit zeigen zunächst einmal die Breite des Gegenstandes.

Jenseits von Geschlecht?

Die gegenwärtige Debatte um die Digitalisierung von Arbeit evoziert Fragen danach, welche Arbeit überhaupt gemeint ist. Es entsteht der Eindruck, dass die Zukunft der digitalisierten Arbeit beinahe ausschließlich anhand traditionell männlicher Berufe und Branchen verhandelt wird – jedoch zugleich allgemeine Entwicklungen beschrieben werden. Zugespitzt formuliert: „Arbeit 4.0" wird mit „Industrie 4.0" gleichgesetzt. Dass Arbeit im Dienstleistungsbereich in der Regel andere Merkmale trägt als die Arbeit in der Industrie bzw. im Fertigungsbereich[2], gerät damit aus dem Blick, und es werden Veränderungen dort im Kontext der Digitalisierung nur am Rande analysiert.[3] Damit bleibt die Produktion von Wissen über die so genannte Digitale Revolution überwiegend den bestehenden geschlechtlichen Trennungen und Hierarchisierungen verhaftet und trägt zu ihrer Reproduktion bei.
Deutlich wird dies bereits bei der bildlichen Darstellung der Veränderungen in der Arbeitswelt. Sucht man im Internet nach Abbildungen zum Thema Entwicklung von Assistenzsystemen, werden fast ausschließlich Arbeitssituationen gezeigt, in denen Männer mit den neuen technischen Assistenzsystemen – Datenbrille, Bildschirm, Tablet u.ä. – in überwiegend industrieller Produktion tätig sind. Die wenigen abgebildeten Frauen nutzen hingegen digitale Assistenzsysteme im Bereich der Pflege. Auch die Roboter, die menschliche Tätigkeiten übernehmen sollen, entsprechen nicht nur menschlichen Körpern, sondern sie entsprechen zugleich männlichen oder weiblichen Körpern samt den dazugehörigen Gender-Markern.
Der Grad der Digitalisierung unterscheidet sich zudem je nach Sektor und Tätigkeitsbereich deutlich. Digitale Techniken werden zu verschiedenen Zwecken, wie z.B. zur Entwicklung autonomer Systeme oder digitaler Assistenzsysteme, zur Vernet-

zung oder zur Überwachung eingesetzt. Dementsprechend ist anzunehmen, dass die Prozesse der Digitalisierung und der damit vielfach beschworene Wandel von Arbeit wahrscheinlich nicht automatisch mit einem Abbau bestehender Ungleichheiten und neuen Chancen für Gleichstellung, sondern mit widersprüchlichen Entwicklungen verbunden sind. Dieser Punkt ist insofern wichtig, als die Digitalisierung von Arbeit dort, wo Geschlecht berücksichtigt wird, häufig mit der Erwartung verbunden wird, dass diese zu veränderten Geschlechterarrangements und damit zu mehr Gendergerechtigkeit führt (z.B. Marrs/Bultemeier 2016). Zwei Argumente werden dabei meist herangezogen: Das erste Argument lautet, dass neue flexible Arbeitszeitmodelle und die verbesserten Möglichkeiten des home office im Zuge vernetzter Systeme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Davon würden unter den gesellschaftlich weiterhin dominanten Mustern der privaten Arbeitsteilung besonders Frauen profitieren. Es stellt sich allerdings die Frage, inwiefern diese Hoffnung auf neue, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle nicht etwas verfrüht ist: Bislang ist es nur einem vergleichsweisen geringen Anteil der Beschäftigten möglich, ihre Arbeit – zumindest zeitweise – außerhalb des Betriebes zu erledigen. Eine Studie des DIW von 2016 zeigte, dass nur 12% der abhängig Beschäftigten die Möglichkeit „Flexibler RaumZeiten“ (Marrs/Bultemeier 2016, 8) hatten. Dies kann als Hinweis daraus verstanden werden, dass die Möglichkeiten der Nutzung mobilen Arbeitens jenseits der technischen Machbarkeit auch von der jeweiligen Unternehmenskultur sowie von Qualifikationslevel, beruflicher Stellung und ohnehin schon vorhandenen flexiblen Arbeitszeitmodellen abhängen. Jenseits der bislang noch geringen Verbreitung und Nutzung mobilen Arbeitens ist zudem zu überlegen, ob damit automatisch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird. Zwar können Pendelzeiten reduziert werden oder spontane Betreuungslücken abgefedert werden, aber die Vorstellung, dass die Erwerbsarbeit quasi parallel zur Sorgearbeit geleistet wird, übersieht nicht nur die unterschiedlichen Anforderungen, die an die Subjekte gestellt werden, sondern auch die zeitliche Unvereinbarkeit. Insofern schaffen flexible Arbeitszeitmodelle nicht immer neue Freiräume, sondern führen – wie aktuelle Studien zeigen – vielmehr zum Gefühl der Allzeitverfügbarkeit der Beschäftigten und zu Stress und Überforderung (vgl. Carstensen 2016).
Ein zweites Argument, mit dem die Vorteile der Digitalisierung für Frauen aufgezeigt werden, ist die Annahme, dass Digitalisierung mit kooperativen Führungsstilen verbunden sei und dadurch Frauen der Zugang zu Führungspositionen erleichtern würde. Dabei wird nicht nur von geschlechterstereotypen Vorstellungen ausgegangen, nach denen Frauen die besseren ‚Teamplayer‘ seien, sondern es werden auch die strukturellen, teils unsichtbaren Barrieren in Organisationen ignoriert.

Arbeitshandeln jenseits technischer Routinen

Auch die Wirkungen technischer Artefakte auf die sie nutzenden Subjekte müssen in den Blick genommen werden. Anschließend an den Ansatz des New Materialism

(vgl. z.B. Bath et al. 2017) kann davon ausgegangen werden, dass das Verhältnis zwischen Subjekt und Objekt weniger dualistisch zu begreifen ist und dass die „Objekte" nicht einfach existieren, sondern ein gewisses Eigenleben entwickeln und die menschliche Aktivität beeinflussen. Wie verändert also die technische Entwicklung die Wissensproduktion? Welche Kompetenzen werden verlangt und welche Kompetenzen verschwinden? Auch der mit der digitalen Vernetzung angestrebte verbesserte Informationsaustauch kann zu neuen Formen der normierenden Selbststeuerung führen, wie sie in den Gouvernementalitätsstudien (z.B. Bröckling/Krasmann/Lemke 2000) aufgezeigt wurden: Wenn in Unternehmen über soziale Medien tatsächlich mehr Informationen geteilt werden und die persönliche Anwesenheit nicht mehr Voraussetzung für die Teilhabe an Kommunikationsprozessen ist, kann dies als Ausdruck flacherer Hierarchien und größerer Transparenz interpretiert werden. Es ist allerdings zu fragen, ob die digitalisierte Kommunikation die gleiche Intensität besitzt wie die face-to-face Interaktion und zu einem befriedigenden Modus der Anerkennung werden kann. Zudem erfordern soziale Medien auch eine gewisse Reaktion, eine Teilnahme am virtuellen Gespräch. Eine Nicht-Kommentierung, ein Nicht-Teilen einer Information oder das Nicht-Abonnieren eines Tweets ist quasi nicht möglich, da die Aktivität im digitalen Raum messbar ist und auch entsprechend erwartet wird. Die Messbarkeit von Aktivität ist zudem der Punkt, wo die Möglichkeiten der Digitalisierung auch zur besseren Vermessung der Leistung und zur bereits angesprochenen Kontrolle und Überwachung von Arbeitsabläufen genutzt werden können (DGB 2017, 58).

Wider die Automatismen: Gestaltung von Arbeit

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass die Vorstellung einer eigengesetzlichen Technikentwicklung in Frage gestellt werden muss und vielmehr die Gemachtheit und damit auch die Gestaltbarkeit des technischen Wandels sowie seine soziale Bedingtheit in den Blick genommen werden müssen. Die Science & Technology Studies (für einen Überblick Weber 2006; Wajcman 2007) haben von Beginn an darauf hingewiesen, dass wir es nicht einfach mit technischen Entwicklungen zu tun haben, sondern Technik von Subjekten unter bestimmten Bedingungen mit bestimmten Interessen entwickelt *wird*. Das bedeutet, genauer hinzuschauen, *wer, was, wann, wie* und *warum* entwickelt. Neben der Diskussion über die Entwicklung von Software und von Algorithmen zur Bilderkennung, in denen sich z.B. rassistische und sexistische Muster finden lassen, stellt sich für den Bereich von Arbeit die Frage, warum sehr viel Geld in die Entwicklung eines digitalen Assistenzsystems gesteckt wird – aber die Bezahlung von Fachkräften in der Altenpflege unterdurchschnittlich bleibt. Ist alles das, was technisch machbar ist, auch gesellschaftlich gewünscht und sinnvoll?

Die Chancen und Risiken der Digitalisierung lassen sich nicht allein durch die Potenziale der neuen Technologien erklären, weshalb es von Bedeutung ist, einen Blick

auf den Wandel von Arbeit einzunehmen, der diesen als Ergebnis bestimmter „Triebkräfte" (Kocka 2000, 479) begreift und damit den Aspekt der Gestaltbarkeit von Arbeit ins Zentrum stellt. Dazu habe ich an anderer Stelle vor einiger Zeit vorgeschlagen, „Arbeit als politisches Feld" zu begreifen (Scheele 2008, 2010). Mit dieser Perspektive sollen die getrennten Sphären Wirtschaft und Politik zusammengeführt werden und der Vorstellung entgegengetreten werden, dass Auseinandersetzungen oder Entscheidungen im Bereich von Arbeit vorrangig als Ergebnis rationaler oder durch gleichberechtigte Verhandlungen getroffener Entscheidungen bzw. als zwangsläufige Erscheinung technischer Entwicklungen wahrgenommen werden. Im Unterschied zu Ansätzen, die ihren Gegenstand funktionalistisch in verschiedene Systeme aufsplittern, eröffnet dieses Verständnis die Chance, die (geschlechtszuschreibende) Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und die auch in ihrem Wandel wirksamen Geschlechterstereotypen und -hierarchien als soziale Konstruktionen erfassen zu können, die auch einer alternativen Gestaltung zugänglich gemacht werden können (vgl. Scheele 2010). Zentral ist in dieser Perspektive, immer wieder zu fragen: Welche spezifischen Interessen sorgen für bestimmte Organisationsformen und privilegierte bzw. sanktionierte Verhaltensweisen? Ähnlich formulierte es auch vor einiger Zeit die Arbeitssoziologin Sabine Pfeiffer (2015, 19ff., zit. n. Kutzner/Schnier 2017, 140): „Was sich in welchen Branchen und Unternehmen durchsetzen wird, hängt […] von ganz unterschiedlichen Settings aus Automatisierungsgrad, Produktkomplexität, Wertschöpfungsketten, Produkttechnologien und vielem mehr ab. […] Was morgen Realität werden könnte, (ist) […] immer Ausdruck des Wollens entscheidender und gestaltender Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft".

Aufgrund der strukturellen Trennung von Erwerbs- und Reproduktionssphäre, der Vergeschlechtlichungsprozesse in Organisationen und des *doing inequality* in der Entwicklung digitaler Technologien besteht die Herausforderung darin, Digitalisierungsprozesse dahingehend zu untersuchen, inwieweit diese bestehende Geschlechterhierarchien in der Arbeitswelt verstärken – oder doch zu einem Abbau beitragen können. In ihren konzeptuellen Überlegungen zur Analyse der Geschlechterverhältnisse im Zuge der Digitalisierung verweisen Edelgard Kutzner und Veronika Schnier (2017, 152) auf die von Judy Wajcman formulierte These, dass jede neue Technologie Anlass sein kann, „Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln, Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen, Arbeitsteilungen zu hinterfragen". Dazu bedarf es jedoch eines Bewusstseins über die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten, über androzentrische Strukturen und darüber, dass systematische Ignoranz kapitalistischer Produktionsweise gegenüber der Wiederherstellung ihrer (noch) notwendigen Arbeitskraft bislang nur möglich war, da diese mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung verknüpft wurde. Eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse setzt deshalb voraus, sich von dem Leitbild eines Normalarbeitsverhältnisses zu verabschieden und die wechselseitige Abhängigkeit des Menschen in den Blick zu nehmen. Ansätze zur Gestaltung des digitalen Wandels, die diesen Zusammenhang nicht ausreichend in den Blick nehmen, werden kaum zu einem Abbau von Geschlechterungleichheiten

in der Arbeitswelt beitragen. Ob die Arbeitswelt in naher Zukunft gänzlich auf die menschliche Arbeitskraft und damit auch ihre Reproduktion verzichten kann, lässt sich derzeit nicht voraussagen – ob es wünschenswert wäre, ist eine andere Frage.

Anmerkungen

1 Es handelt sich um eine gekürzte und leicht überarbeitete Fassung meines Beitrages (Scheele 2018), der in dem Band „Wirtschaftsdemokratie neu denken" von Alex Demirovic erschienen ist.

2 Merkmale der Dienstleistungsarbeit sind: a) Immaterialität des Gutes/der Leistung, b) uno-actu-Prinzip, c) Kundenbeteiligung (vgl. Jacobsen 2013).

3 Ausnahmen sind z.B. das Projekt Prävention von Belastungen bei formalisierter Arbeit in Dienstleistung und technischer Entwicklung (PräFo) an der Universität Augsburg und dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München, die Analyse industrienaher Dienstleistungen (Schnalzer/Ganz 2015) oder auch zur industriellen Einfacharbeit (Kutzner/Schnier 2017).

Literatur

Bath, Corinna/**Meissner**, Hanna/**Trinkaus**, Stephan/**Völker**, Susanne (Hg.), 2017: Verantwortung und Unverfügbarkeit. Impulse und Zugänge eines (neo)materialistischen Feminismus. Münster.

Bröckling, Ulrich/**Krasmann**, Susanne/**Lemke**, Thomas (Hg.), 2000: Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M..

Carstensen, Tanja, 2016: Ambivalenzen digitaler Kommunikation am Arbeitsplatz. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 18-19, 39-46.

Castells, Manuel, 2001: Netzwerkgesellschaft. Das Informationszeitalter: Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur. Opladen.

DGB, 2017: Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Institut DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

Düll, Nicola/**Berschek**, Irene/**Dworschak**, Bernd/**Meil**, Pamela/**Niebel**, Thomas/**Ohnemus**, Jörg/**Vetter**, Tim/**Zaiser**, Helmut, 2016: Arbeitsmarkt 2030. Digitalisierung der Arbeitswelt. Fachexpertisen zur Prognose 2016, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. München.

Ittermann, Peter/**Niehaus**, Jonathan, 2015: Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden, 32-53.

Jacobsen, Heike, 2013: Dienstleistung und Dienstleistungsgesellschaft. In: Mau, Steffen/Schöneck, Nadine M. (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Wiesbaden, 184-198.

Jürgens, Kerstin/**Hoffmann**, Reiner/**Schildmann**, Christina, 2017: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft". Bielefeld.

Kocka, Jürgen, 2000: Arbeit früher, heute, morgen: Zur Neuartigkeit der Gegenwart. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/M., New York, 476-492.

Kutzner, Edelgard/**Schnier**, Victoria, 2017: Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 26 (1), 37-157.

Leimeister, Jan Marco/**Durward**, David/**Zogai**, Shkodran, 2016: Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 323. Düsseldorf.

Marrs, Kira/**Bultemeier**, Anja (Hg.), 2016: Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen. München.

Oliveira, Deborah, 2017: Gender und Digitalisierung. Wie Technik alleine die Geschlechterfrage nicht lösen wird. HBS Working Paper Forschungsförderung 37.

Rinne, Ulf/**Zimmermann**, Klaus F., 2016: Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 18-19, 3-9.

Scheele, Alexandra, 2008: Arbeit als politisches Feld. Politikwissenschaftliche Perspektiven für die feministische Arbeitsforschung. Münster.

Scheele, Alexandra, 2010: Emanzipatorische Potentiale einer Zusammenführung von Arbeit und Politik. In: Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin/Manske, Alexandra/Völker, Susanne (Hg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering, 119-134.

Scheele, Alexandra, 2018: Digital First – Gleichstellung Second? Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit. In: Demirović, Alex (Hg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken. Münster, 105-117.

Schnalzer, Kathrin/**Ganz**, Walter, 2015: Herausforderungen der Arbeit industrienaher Dienstleistungen. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden, 87-108.

Wajcman, Judy, 2007: From Women and Technology to Gendered Technoscience. In: Information, Communication & Society. 10 (3), 287-298.

Weber, Jutta, 2016: From Science and Technology to Feminist Technoscience. In: Davis, Kathy/Evans, Mary/Lorber, Judith (Hg.): Handbook of Gender and Women's Studies. London, 397-414.

„Wo bleibt euer Aufschrei?"[1] Rassistische Umdeutungen von #aufschrei und #metoo durch Identitäre Frauen

ALIA WIELENS

Einleitung

Instagram, Twitter, Facebook, YouTube, Blogs, Apps, Kampagnen, Crowd-Funding – diese und weitere (soziale) Medien nutzt insbesondere die *Identitäre Bewegung*[2] als Plattform zur Verstärkung ihrer Selbstdarstellung sowie als „politisches Influencing" (Hinze 2019, 17) und damit zur Mobilisierung und Rekrutierung. Durch die verkürzte Darstellung politischer Inhalte in kurzen Videoclips betreiben Identitäre eine „YouTubifizierung der Politik" (Keen 2008, 79 zit. n. Salzborn 2017, 130).
In den letzten zwei Jahren haben identitäre Frauen verstärkt den Versuch unternommen, ihre extrem rechte Propaganda in Form von Kampagnen und Hashtags durch soziale Medien in die Gesamtgesellschaft zu tragen und damit ihre Diskurse zu normalisieren und letztere weiter nach rechts zu verschieben. Dafür nutzen sie einerseits gesamtgesellschaftliche „Anschlussstellen" bzw. „Gelegenheitsstrukturen" (Benthin