

/ Digitalisierung in der Krise: Geschlecht, Konzentration und Organisierung. Perspektiven für die Arbeitnehmer*innen-Interessensvertretung

Astrid Schöggel* und Christian Berger**

Zusammenfassung

Hinter digitalen Technologien liegen mathematische Modelle, die einer 1- oder 0-Logik folgen. Diese Modelle sind keine Naturgesetze, sondern der Versuch, die Realität in einer solchen Logik abzubilden. Demnach sind Technologien nicht neutral, sondern bilden bestehende Machtverhältnisse ab oder begünstigen gar ihre Verfestigung. In der Corona-Krise wurde ein Großteil des beruflichen wie privaten gesellschaftlichen Geschehens in den digitalen Raum verlagert. Dadurch lassen sich zentrale Konfliktlinien der Digitalisierung, die Interessensvertretungen beschäftigen, zugespitzt beobachten. Zentrale Spannungsfelder betreffend die geschlechtliche Arbeitsteilung und die Verkehrung von öffentlich vs. privat, die Macht- und Kapitalkonzentration bei den IKT-Konzernen und eine Krise der Organisierung in der digitalen Arbeitswelt. Diesen Herausforderungen zu begegnen erfordert, dass Interessensvertretungen den technologischen Wandel als sozialen Prozess erfassen, diese Machtverhältnisse begreifen und entsprechende Antworten finden.

Schlagwörter: Interessensvertretung, Digitalisierung, Machtkonzentration, Geschlecht, Krise

Digitization in the crisis: Gender, Concentration and Organizing. Perspectives for representatives of workers interests.

Abstract

Digital technologies are based on mathematical models that follow a 1- or 0-logic. These models are not laws of nature, but the attempt to map reality in a codified way. Accordingly, technologies are not neutral. Instead, they represent existing power relations and can even promote their solidification. During the Corona crisis, a large part of both professional and private social life was shifted into the digital space. As a result, central areas of conflict in digitization that workers' representatives deal with can be observed in sharp focus. This paper discusses the following: the gendered division of labor and the reversal of public vs. private, the concentration of power and capital among ICT corporations, and the crisis of organization in a digital world of work. Meeting these challenges requires representatives of workers interests to view technological change as a social process, to comprehend these power relations, and to find appropriate responses.

Keywords: representation of workers interests, digitization, concentration of power, gender, crisis



* Astrid Schöggel, Hauptansprechpartnerin, Arbeiterkammer Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, E-Mail: astrid.schoeggel@akwien.at, Tel.: +43 664 88 15 62 85, Twitter: @astridschoeggel

** Christian Berger, Arbeiterkammer Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, E-Mail: christian.berger@akwien.at, Tel.: +43 664 88 95 76 16, Twitter: @chris_berg_er





Einleitung

Die Coronakrise hat dem digitalen Wandel einen An Schub gegeben. Dadurch wurde ein Großteil des Arbeits- und Gesellschaftsgeschehens in den digitalen Raum verlagert. Diese Veränderung hat die Arbeitnehmer*innen-Interessensvertretungen in verschiedener Hinsicht vor Herausforderungen gestellt. Es ist notwendig, jene Veränderungen, die digitalisierungsbedingt auf unterschiedlichen Ebenen Machtverschiebungen bedeuten (können), einer fokussierten Analyse und Auseinandersetzung zu unterziehen. Technologieentwicklung und -einsatz funktioniert primär profitgetrieben und ist daher in der Interessensvertretungslogik stark von Arbeitgeber*innen-Interessen geprägt. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass sich Arbeitnehmer*innen-Vertretungen mit Technologien und deren arbeits- und gesellschaftspolitischen Implikationen tendenziell reaktiv auseinandersetzen. Aus einer Digitalisierungsperspektive der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) ließen sich im Digitalisierungsschub der vergangenen Pandemie-Jahre zentrale Konfliktfelder beobachten, die Machtverschiebungen von Arbeit zu Kapital und von Öffentlichkeit zu Privatheit vermuten lassen: die geschlechtliche Arbeitsteilung, die Macht- und Kapitalkonzentration bei den Informations-, Kommunikations- und Technologiebranchen (IKT) und eine Krise der Organisierung in einer digitalen Arbeitswelt. Aus einer kritischen Betrachtung dieser Verschiebungen sollen sich Ableitungen für Arbeitnehmer*innenvertretungen wie Gewerkschaften oder gesetzliche Vertretungskörper wie die Arbeiterkammer treffen lassen.

1. Technologischer Wandel und geschlechtliche Arbeitsteilung in der Krise

„Die Verallgemeinerung von Markt-Regierung aber setzt unverändert die weiblich zugewiesene Versorgungsarbeit in der Familie voraus, auch wenn diese nun gleichfalls zunehmend und vielfach informell kommodifiziert wird.“ (Michalitsch 2022: 22)

Mit Blick auf die technologischen bzw. digitalisierungsbedingten Veränderungen von Arbeit in Bezug auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse lassen sich aus Perspektive einer Arbeitnehmer*innen-Interessensvertretung zunächst einige thesenhafte Einordnungen treffen.

Das Fortbestehen von sozialen und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen trotz hoher

Erwerbsbeteiligung und formaler Gleichberechtigung¹ und gerade der sich in den wirtschaftsstrukturellen und politischen Veränderungen des 20. Jahrhunderts und wiederkehrenden Krisen der kapitalistischen Akkumulationswirtschaft erhöhende Druck auf soziale Reproduktion verweist auf eine Konvergenz von Klassen- und Geschlechterverhältnissen. (Fraser 2017a; 2017b)

Diese Konvergenz wird durch (digitale) Technologien nicht aufgehoben oder grundlegend abgeändert, sondern aktualisiert. Dies hat sich am Verlauf und der Verlagerung von Arbeit und Belastungen der Coronakrise gezeigt, in der Ungleichheiten in privaten Verhältnissen sowie die Konzentration von privater Marktmacht, insbesondere in der digitalen Ökonomie, zugenommen haben. Damit wird die vergeschlechtlichte Polarisierung zwischen Industrieproduktion und speziell dem IKT-Sektor gegenüber dem gemeinwirtschaftlichen, öffentlichen, sozialen und Care-Sektor intensiviert und die private Kontrolle über Daten, verschiedene Lebensbereiche, Versorgung und Infrastruktur ausgeweitet.

Die „sozialreproduktive Krisentendenz“ (Fraser 2017a, 106) ist kapitalistischen Gesellschaften relativ unabhängig von Finanz- und/oder Wirtschaftskrisen und Konjunkturschwankungen inhärent und stets mit der herrschaftsförmigen Entwicklung und Nutzung von Technologie verbunden, wie ökofeministische Arbeiten historisch und subsistenztheoretisch gezeigt haben (von Werlhof/Mies/Bennholdt-Thomsen 1983; Werlhof et al. 1988). Weder die Bewältigung von Krisen noch der Strukturwandel wäre ohne konstante Aneignung und strukturelle Abwertung weiblicher Arbeitskraft vorstellbar (Berger 2021c).

1.1 Digitale Teilhabe, digitale Exklusion

Während der Coronapandemie funktioniert gesellschaftliche Teilhabe beziehungsweise Krisenbewälti-

¹ Dieser Gap zwischen Recht und Realität hat entscheidend zur Initiierung des ersten wie des zweiten Frauenvolksbegehrens beigetragen. Die sozial- und wirtschaftspolitischen Forderungen der Initiativen sind Vorschläge für wirksame Maßnahmen zur Beseitigung dieser strukturellen Benachteiligungen. Die ihnen zugrunde liegenden gesellschaftlichen Spaltungen können sie zwar nicht aufheben, wohl aber können sie einen Beitrag zur ökonomischen Unabhängigkeit und zur sozialen Sicherheit von Frauen leisten und damit Gleichstellung befördern, siehe dazu Berger 2021a.



gung über weite Strecken technologiebasiert, digital. Dementsprechend ist digitale Teilhabe für alle Menschen wesentlich, doch auch in Österreich werden digitale Kompetenzen ungleich entlang der Dimensionen soziale Herkunft, Geschlecht und stereotype Rollen ausgebildet (Zilian/Zilian 2020). Aktuelle Studien zeigen, dass zwar nur acht Prozent der Bevölkerung über 16 Jahre noch nie das Internet benutzt haben, dass dieser Anteil aber bei älteren Menschen und Frauen deutlich höher ist: Fast 40 Prozent der Frauen über 65 Jahre nutzen das Internet nicht. 650.000 Menschen in Österreich haben keinen Zugang zum Internet, unter den sogenannten Offlinern befinden sich überdurchschnittlich viele ältere Frauen (ÖGUT 2020).

1.2 Frauen-Erwerbsarbeit in der Krise

Im Zuge der Coronakrise fällt im Kontrast zu vergangenen Wirtschaftskrisen auf, dass Frauenarbeitslosigkeit nicht nur rasant zunahm, sondern auch langsamer zurückging, was mit der von den behördlichen Schließungen der frauendominierten Branchen Gastronomie und Handel zusammenhängt. Zeitweise waren sogar 85 Prozent jener Menschen, die durch Corona ihren Job verloren haben, Frauen (Der Standard 2020). Diese Arbeitsmarkt-Krisendynamik weicht von der üblichen primären, kurzfristigen Überbetroffenheit von Männern und sekundären und längerfristigen Betroffenheit von Frauen ab und dürfte ein Spezifikum einer Gesundheitskrise sein, deren Bewältigung mit einer Verlagerung von öffentlich erbrachten Leistungen durch unbezahlte Mehrarbeit im privaten Haushalt einherging (Berger 2021b: 66 ff.).

Deutsche Studien aus der Vor-Corona-Zeit zeigen zudem, dass die Annahme stark ausgeprägt ist, Frauen seien im Homeoffice weniger produktiv, weil sie von Kindererziehung und Haushaltsarbeit vereinnahmt werden (Lott 2019). Auf die Wahrnehmung von Männern hat Homeoffice hingegen kaum einen Einfluss; Väter beteiligen sich auch nicht wesentlich mehr an Sorgearbeit. Die Auswirkungen von Homeoffice auf den (Arbeits-)Alltag sind massiv: Frauen kommen seltener zum Zug, wenn gute Projekte verteilt werden oder Beförderungen anstehen (Mader et al. 2020).

Wie im nachfolgenden Kapitel dargelegt wird, begünstigt Digitalisierung auch einen weiteren Beschäftigungsaspekt, der in der Krise beobachtet werden konnte: Die Zunahme von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen. In diesem Bereich sind Frauen deutlich überrepräsentiert, was zu sozialer

wie ökonomischer Unsicherheit führt, sich langfristig negativ auf die Pensionshöhe auswirkt und somit eine maßgebliche Ursache für Altersarmut bei Frauen ist (Mokre 2019; Mayrhuber/Mairhuber 2020). Diese Beschäftigungsverhältnisse haben in Krisen oft eine Pufferfunktion, um Nachfrageschwankungen auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. So geben Frauen signifikant häufiger eine Änderung ihrer Erwerbsarbeitszeit an, wechseln also beispielsweise in Krisen auf Teilzeit, um Sorgearbeit verrichten zu können (Foissner et al. 2021). Die niedrigen Einstiegs- und Ausstiegsbarrieren in atypischer Beschäftigung werden durch die Digitalisierung verstärkt, wenn beispielsweise nur noch eine Online-Registrierung auf Plattformen notwendig ist oder Tätigkeiten aufgrund ihres Digitalisierungsgrades einfach von unterschiedlichen Personen verrichtet werden können; auf die allgemeinen sozialen und Gender-spezifischen Risiken der Plattformarbeit hat das Europäische Institut für Gender Equality (EIGE) erst unlängst in einem Policy-Brief nachdrücklich hingewiesen (EIGE 2022).

1.3 Arbeitsteilung und Vermarktlichung von Sorgearbeit

Dass Frauen in der Krise für die geschlossenen Betreuungseinrichtungen de facto einspringen mussten, liegt daran, dass nach wie vor Sorgearbeit mit ca. 85 Prozent überwiegend von Frauen verrichtet wird. In der Krise hat die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern sogar zugenommen (Mader et al. 2020). Generell stiegen Mehrfachbelastung und der Druck auf Frauen enorm an. So gaben in der zitierten Studie von Mader et al. 60 Prozent der Befragten an, eher vom Homeoffice aus zu arbeiten, als Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, wenn Kinder oder nahe Angehörige erkranken. Die unbezahlten Arbeitszeiten von Frauen, vor allem Alleinerziehende und Frauen in Hetero-Paarhaushalten mit Kindern, schnellten noch weiter in die Höhe (Derndorfer et al. 2020).

Digitalisierung spielt dabei in zwei Aspekten eine Rolle für die Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung: Erstens wird durch das Homeoffice ermöglicht und gegebenenfalls auch Druck aufgebaut, Erwerbs- und Sorgearbeit mehr oder weniger gleichzeitig zu verrichten. Eine solche Arbeitsverdichtung gab es bereits, als das „Ernährer-Hausfrauen-Modell“ durch das „Haupternährer-Zuverdienerinnen-Modell“ in der kontinentaleuropäischen Sozialstruktur ersetzt

wurde (Berghammer/Verwiebe 2015). Sollte das mobile beziehungsweise dislozierte Arbeiten zur Normalität werden, besteht die Gefahr, dass die nun erprobte Mehrfachbelastung aufrecht bleibt, zum Beispiel weil öffentliche Betreuungseinrichtungen weniger zur Verfügung gestellt bzw. nicht weiter ausgebaut werden.

Zweitens ermöglichen neue Technologien eine zusätzliche Vermarktlichung von Haus- und Sorgearbeit. Neben neuen Haushaltsgeräten betrifft das auch die Vermittlung von Hausarbeit als Dienstleistung, beispielsweise über Plattformen für Reinigungs- oder Pflegekräfte (wie die durch das international agierende Plattformunternehmen mit „Abonnement-Modell“ Care.com). Das entlastet den Staat und seine Sozialsysteme, vor allem, wenn migrantische Arbeitskräfte an wohlhabende Haushalte vermittelt werden (Berger 2021c). So wird Sorgearbeit zunehmend dual organisiert: Warenförmig für diejenigen, die es sich leisten können, und privat für alle anderen (Fraser 2017a).

1.4 Segregation auf dem Arbeitsmarkt

Beschäftigungskrisen verlaufen aber auch deshalb entlang geschlechtlicher Trennlinien, weil der Arbeitsmarkt stark segregiert ist. Fortschreitende Digitalisierung wird breit als Bedrohung auf dem Arbeitsmarkt diskutiert, vor allem in Hinblick auf Automatisierung. Die Beschäftigungsentwicklung des 20. Jahrhunderts weist zwar trotz beispiellosen technischen Fortschritts langfristig auf keine steigende Tendenz der Arbeitslosigkeit hin (Mesch 2016). Allerdings gibt es eine Tendenz des „Auseinanderdriftens“ zwischen technologisierungs- und rationalisierungsaffinen Berufen und Branchen auf der einen Seite und solchen, die dies nicht sind auf der anderen Seite. Wie das „Polanyi's Paradoxon“ beschreibt, sind Tätigkeiten, die implizites Wissen – *tacit knowledge* – erfordern, das von Programmierer*innen nicht erfasst und nachgebildet werden kann, schwierig zu automatisieren (Goos/Manning 2007).

Weil Frauen und Männer in sehr unterschiedlichen Feldern beziehungsweise Tätigkeiten arbeiten, unterscheidet sich das Automatisierungspotenzial in Branchen und für einzelne Berufe auch nach Geschlecht. Eine Erhebung für den „Global Gender Gap Report“ ergibt, dass Frauen international insgesamt eher von Automatisierung bedroht sind als Männer (World Economic Forum 2017). Für Deutschland erhoben Dengler und Matthes (2015) ein höheres Automatisierungspotenzial für männliche Berufe über alle Qua-

lifizierungsniveaus hinweg, jedoch insbesondere für Hilfsarbeiter. Die Autorinnen betonen jedoch, dass das Potenzial nicht unbedingt verwirklicht werden muss, wenn Automatisierung dazu führt, dass sich Tätigkeiten verändern oder neu hinzukommen. Strukturell existiert eine dieser geschlechtshierarchischen Segregation entsprechende Spannung zwischen digitalisierbaren, automatisierbaren und hochproduktiven Sektoren (z. B. Produktion) und arbeitsintensiven, körperlichen, aber im Verhältnis weniger produktiven Sektoren (z. B. Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, körpernahe und persönliche Dienstleistungen). Madörin (2018) bezeichnet diese Zweige als *progressiv* und *stagnierend*.

In den weiblich dominierten *stagnierenden Sektoren* sind Effizienzsteigerungen oder gar zusätzliche Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung und Automatisierung nicht zu erwarten. Das heißt, dass die arbeitsintensiven Tätigkeiten im Verhältnis immer kostenintensiver werden, aber gleichzeitig aufgrund demografischer Alterung und medizinischer Fortschritte gesellschaftlich immer notwendiger. Hier kommen zwar betriebswirtschaftliche Zeitvorgaben und neue Technologien zur Dokumentation und Koordination verstärkt zum Einsatz; digitalisierungsbedingte Effizienzsteigerungen oder gar zusätzliche Produktivitätsgewinne sind jedoch nur bedingt möglich. Die Beschäftigtenstruktur wird sich demnach in Richtung stagnierender, arbeitsintensiver (Care-)Sektoren verschieben, womit sich bisher ungelöste Fragen nach der gesellschaftlichen Organisation von Care-Arbeit sowie Finanzierungsfragen stellen (Madörin 2018).

In den *progressiven* Sektoren wurden Männer mit mittlerem Bildungsniveau in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten digitalisierungsbedingt früh arbeitslos, während Frauen mit hohem Bildungsniveau aufsteigen konnten (Rosin 2010). Eine Studie der Hochschule Berlin zeigt aber, dass Frauen insgesamt seltener in Branchen und Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad beschäftigt sind und diese Segregation ansteigt. Im Dienstleistungsbereich zählen die Informations-, Kommunikations- und Technologiebranche (IKT), das Finanz- und Versicherungswesen sowie freiberufliche und technische Dienstleistungen zu den digitalisierungsintensiven Branchen (Ohlert/Boos 2020).

In der industriellen Produktion arbeiten Frauen eher in vor- oder nachgelagerten Tätigkeiten; die Stereotype über die „Technikeignung“ von Männern werden fortgeführt. In *arbeitsersetzende* Technologien zu investieren, um Teile der Wertschöpfung zu automa-

tisieren, lohnt sich für Produktionsbetriebe nur dort, wo sie dadurch eine Chance auf Marktführerschaft erringen können. In schlechter bezahlten, weiblich dominierten Branchen kann das gleiche Produkt durch Arbeitskräfte verhältnismäßig günstiger hergestellt werden und Automatisierung lohnt sich (noch) nicht. Die Automatisierung von männlich geprägten Berufen kann jedoch zu einem Verdrängungswettbewerb in anderen Branchen führen und so wiederum indirekt weiblich besetzte Arbeitsplätze betreffen. Die Mehrheit der Spitzentechnologien der Industrie 4.0 (bisweilen schon „5.0“), wie beispielsweise Produktionssysteme, wirken *arbeitsunterstützend*. Hebehilfen oder Exoskelette bergen eine Chance, die geschlechtliche Segregation in schweren körperlichen Tätigkeiten, die hauptsächlich von Männern verrichtet werden, zu mildern. In den Branchen der Industrie 4.0 sind Frauen jedoch vorwiegend in vor- und nachgelagerten Tätigkeiten beschäftigt, die stärker von Automatisierung betroffen sind. Eine technologische Aufwertung geht meist mit einer Lohnsteigerung und gleichzeitig mit einer Defeminisierung der Branche einher, weil Frauen beispielsweise in Personalentscheidungen oder Schulungen benachteiligt werden. Frauen sind also sowohl direkt als auch indirekt von den Folgen von beziehungsweise Automatisierung betroffen (Eder/Schöggli 2020).

2. Macht- und Kapitalkonzentration bei IKT-Unternehmen

Ein *progressiver Sektor*, der im Digitalisierungsschub durch die Coronakrise von besonderer Bedeutung ist, ist der IKT-Sektor. Der Aufschwung kommt besonders „Big Tech“ – den digitalen Leitunternehmen (Staab 2014) wie Google, Apple, Amazon oder Microsoft – zugute. Deren Finanzkraft- und Machtausbau hat Bedeutung für bestehende gesellschaftliche Hierarchien und Konfliktlinien. Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Verlauf, die Auswirkung von Krisen mit Kapitalverteilung und damit mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen korrespondieren. Sie verstärken die ohnehin schon bestehende Kontrolldichte, Monopolisierung und Konzentration von Märkten und Kapital (Vitali et al. 2011). Diese Entwicklung stellt auch die österreichischen Interessensvertretungen vor neue Herausforderungen, die mit klassischen Datenschutzfragen über neue Überwachungstendenzen bis hin zu atypischen Beschäftigungsformen in der Arbeitswelt konfrontiert sind.

Die Unternehmen des Silicon Valley konnten von der Coronakrise übermäßig profitieren. Die Aktien des Videokonferenz-Anbieters Zoom sind im Coronajahr 2020 um 75 Prozent im Wert gestiegen (Novat 2020a), der Microsoft-Dienst Teams konnte in der Woche vom 11. bis 19. März zwölf Millionen neue User gewinnen (Novat 2020b). Diese Zugewinne bedeuten aber mehr als bloß Dividendenausschüttungen. Der plötzliche Anstieg von Telerwork hat dem gesamten Tech-Markt einen Ansturm gegeben (Novat 2020b). Das hängt damit zusammen, dass den Geschäftsmodellen die Sammlung und Verwertung von Daten zugrunde liegen. Aufgrund von Streaming, Videokonferenzen und Co ist der Datenverkehr in den USA während der Pandemie um bis zu 40 Prozent gestiegen (Finley 2020).

2.1 Worauf basieren die plattformspezifischen Geschäfts- und Arbeitsmodelle?

Speziell die Verknüpfung von Daten, beispielsweise Maschinen-, Konsument*innen- und Arbeitnehmer*innendaten, birgt besondere Wertschöpfung für Tech-Unternehmen. Bei der Erfassung von Arbeitnehmer*innendaten hat die massive Zunahme digital vermittelter Arbeit und sozialer Aktivitäten natürlich eine immense Rolle gespielt. Gleichzeitig ist die Erfassung und Verwertung sensibler Daten im Arbeitsbereich besonders heikel, da vergleichsweise wenig Mitbestimmung und Gestaltungsspielraum für die Betroffenen existiert.

Fehlende Mitbestimmung in dieser Phase der Krisenbewältigung durch digitale Technologie und digital organisierte Arbeit macht aber nicht das ganze Ungleichgewicht aus, schließlich werden mit Arbeitnehmer*innendaten auch in „normalen“ Phasen Gewinne eingefahren, für die die Betroffenen selbst nicht entlohnt werden (Europäische Kommission 2019). Das ist besonders in Kombination mit dem kontinuierlichen Ausbau intellektueller Eigentumsrechte relevant. Die Kodifizierung von Wissen und Sammlung von Daten der User*innen bezeichnet Matteo Pasquini (2009) als *ursprüngliche Aneignung* von Wissen durch Kapital.

Daten über das User*innenverhalten werden nicht nur im Konsumbereich, sondern zunehmend über Beschäftigte im Arbeitskontext gesammelt, die sich der Nutzung digitaler Tools dort vergleichsweise schwierig entziehen können. Die krisenbedingte Verlagerung von Erwerbsarbeit in den Privathaushalt verstärkt zudem



die Tendenz der Aneignung von privaten Lebensinhalten und entdifferenziert diese von der Sphäre des marktlich Verwertbaren, wie Gabriele Michalitsch herausstellt:

„Digitalisierung von Kommunikation, Überwachung des öffentlichen Raums und die zunehmende digitale Veröffentlichung von Intimität verleihen privaten Beziehungen und dem Subjekt selbst darüber hinaus zunehmend quasi-öffentlichen Charakter und eröffnen – nicht nur – Unternehmen weite Kontrollmöglichkeiten des bis dato privaten Lebens (potenziell) Beschäftigter. Die so generierte Vielfalt persönlicher Daten wird von digitalen Unternehmen zudem kommodifiziert (vgl. Zuboff 2019).“
(Michalitsch 2022: o. S.)

Die Kommodifizierung und Aneignung immaterieller Güter wie Daten, Wissen oder Ideen gewinnt in der Digitalökonomie besonders an Bedeutung. Eine spezifische Ausprägung, die vom Ausbau intellektueller Eigentumsrechte übermäßig profitiert, ist die Plattformökonomie. Plattformunternehmen, die nach Konzentration streben, nutzen die „Ringe der Marktmacht“ nach Clement und Schreiber: Lock-in-, Netzwerk- und Skaleneffekte (Clement und Schreiber 2016). Lock-in-Effekte ermöglichen den Plattformen, ihre User*innen an sie zu binden, indem der Umstieg auf andere Systeme zunehmend verunmöglicht wird. Netzwerkeffekte liegen in der Natur der Plattformen: Je mehr User*innen auf einer Plattform sind, desto wertvoller wird diese zeitgleich auch für bestehende User*innen. Skaleneffekte lassen sich erzielen, da die Kostenstruktur der Plattformen durch relativ hohe Fixkosten und vergleichsweise niedrige variable Kosten geprägt sind (Plank/Krisch 2018). Beobachten lässt sich diesbezüglich der Paradigmenwechsel zu „Software-as-a-Service“, der während der Coronakrise beispielsweise von Microsoft mit der Cloud-Lösung Office 365 sehr erfolgreich vollzogen werden konnte (ICT-Channel 2020). Auf der Ebene der Arbeitsorganisation haben Plattformkonzerne ein Modell etabliert, das unabhängig von stationären Arbeits-, Güter- und Dienstleistungsmärkten funktioniert, bei dem Selbstständige einzelne Leistungen an wechselnde Vertragspartner*innen auf Abruf (*on demand*) und im Rahmen eines dezentral und bedarfssynchron gesteuerten (*just-in-time*) Systems erbringen. In Form des Crowdsourcings werden dabei bezahlte Tätigkeiten, die ursprünglich durch einzelne Vertragspartner*innen, in der Regel Arbeitnehmer*innen, erbracht wurden, in kleine Teile (*tasks*) zerlegt und in der Form „ausgelagert“ (*outsourced*), dass sie einer größeren

Anzahl von Personen (der Crowd) über eine internetbasierte Plattform angeboten und von diesen dann einzeln abgearbeitet werden. Dabei treten jedoch die Leistungsempfänger*innen und die Plattformbeschäftigten nicht direkt miteinander in Kontakt, sondern das Verhältnis zwischen ihnen wird vielmehr über eine Intermediärin, die Plattform, mittelbar abgewickelt (Risak 2017; Eurofound 2018; Kilhoffer et al. 2020).

2.2 Plattformen und Prekarisierung

Das Verhältnis von Arbeit und Kapital verändert sich im Aufschwung der Plattformökonomie auch spezifisch, da Plattformunternehmen speziell von prekärer beziehungsweise scheinselfständiger Arbeit profitieren und an einer Aufweichung der Grenzen zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit interessiert sind. Das betrifft zum Beispiel Fahrradbot*innen, Reinigungskräfte, Kreativschaffende, Übersetzer*innen, Clickworker*innen oder Fahrer*innen. Plattformen, die solche Dienstleister*innen mit Konsument*innen zusammenbringen, wurden lange Zeit juristisch sowie beschäftigungspolitisch als neutrale Vermittler*innen betrachtet.

Durch die Coronakrise hat das Geschäft zusätzlich Fahrt aufgenommen. Delivery Hero („mjam“) und Just Eat Takeaway.com („Lieferando“)² konnten ihre Umsätze in etwa verdoppeln, wirtschaften jedoch noch nicht profitabel, da sie auf strategische Übernahmen und eine Expansions- und Wachstumsstrategie setzen. Eine Erhebung des EIGE (2022) zeigt, dass das Phänomen Plattformarbeit in der EU an Bedeutung gewinnt. Ein Drittel der Befragten gab an, aufgrund der Coronakrise (wieder) mit Plattformarbeit begonnen zu haben. Unter jenen, die aufgrund der Krise ihren Arbeitsplatz verloren haben, trifft das sogar auf die Hälfte der Befragten zu. Es ist nicht auszuschließen, dass in manchen Sektoren negative Beschäftigungseffekte der Coronakrise länger anhalten werden. Wie eingangs angeführt, sind Frauen von den Beschäftigungsrückgängen besonders betroffen. Die oben erwähnte Befragung zeigt, dass die Anreize, über Plattformen zu arbeiten, nach wie vor in niedrigen Einstiegsbarrieren und in ihrer Flexibilität

² „Gewachsen ist hingegen der von Delivery Hero verkaufte Bruttowarenwert – ein Plus von fast einem Drittel auf 16,2 Milliarden Euro sorgte für eine Umsatzverdoppelung auf 2,9 Milliarden Euro in allen Segmenten. Auch die Anzahl an Bestellungen legte um 80 Prozent zu und belief sich auf 1,39 Milliarden.“ (Stiefel 2021; Handelsblatt 2021)

liegen. Derzeit arbeiten im Durchschnitt etwas mehr Männer als Frauen über Plattformen. Aufgrund der in Kapitel 1.2 dargelegten „Pufferfunktion“ von Frauen wäre es plausibel, dass Frauen davon in Krisenzeiten zunehmend Gebrauch machen werden. Männer und Frauen, die über Plattformen arbeiten, gaben in gleichem Ausmaß als Motivation an, aufgrund der Coronakrise in einer schlechteren finanziellen Situation zu sein.

Je mehr sich das Phänomen Plattformarbeit durchsetzt, desto mehr Augenmerk wird inzwischen jedoch auf die Problematik der Scheinselbstständigkeit gelegt, in der sich viele Crowdworker*innen befinden. Durch ihre Marktmacht und die so entstandene Grauzone zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbsarbeit gelingtes den Unternehmen der Plattformökonomie, von der Arbeit der Crowdworker*innen zu profitieren, ohne sich an gängige Arbeitsschutzbedingungen und den arbeitsrechtlichen Rahmen (wie die Betriebsverfassung oder das Arbeitszeitrecht) zu halten. Sie umgehen dadurch oft auch die Steuergesetze und Systeme sozialer Sicherheit, zahlen also keine Sozialversicherungsbeiträge, Mindestentgeltbestimmungen und Kollektiv- bzw. Tarifverträge kommen nicht zur Anwendung (Eurofound 2018; Daugareilh et al. 2019; Kilhoffer et al. 2020; Risak et al. 2020). Dieses Phänomen beschäftigt nun auch schon seit einigen Jahren die österreichischen Interessensvertretungen (s. bspw. Schöggli/Berger 2020; Gruber-Risak/Berger 2021).

Ein Praxisbericht der Arbeiterkammer Wien zeigt, dass die Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiter*innen von Intransparenz, Unsicherheit und Fremdbestimmung geprägt sind (Schöggli/Berger 2020). Ein Erstarken dieses unterregulierten Bereichs würde dementsprechend einen Prekarisierungsschub bedeuten. Um der Prekarisierung entgegenzuwirken, wird auf europäischer Ebene zumindest versucht, die Arbeit über Plattformen sozial zu regulieren, wobei mehrere Ansätze gewählt werden: So will die Europäische Kommission mit ihrer Initiative „Improving working conditions of platform workers“ (Europäisches Parlament 2021) eine branchen- beziehungsweise gruppenspezifische Lösung erreichen. Diese weist aktuell in die Richtung, dass für die Gruppe der Plattform-Selbstständigen Ausnahmen aus dem EU-Wettbewerbsrecht geschaffen werden können, sodass diese ihre Arbeitsbedingungen kollektiv verhandeln können, ohne ein rechtswidriges Kartell zu bilden (Gruber 2021). Das wäre jedoch eine ausschließliche der Interessenlage der tatsächlich Selbstständigen

angemessene Lösung, die wirtschaftlich unabhängig agieren und kontrahieren können. Für die weitaus größere Gruppe der schutzbedürftigen wirtschaftlich Abhängigen, die in der Plattformbranche tätig sind, müsste eine andere, generelle Lösung gefunden werden. Diese kann entweder in einer Neudefinition des Arbeitnehmer*innenbegriffes, der (auch) auf wirtschaftliche Elemente (Abhängigkeit von betrieblichen Mitteln, Organisation, vom Entgelt) abstellt, gefunden werden oder durch eine Ausweitung jener Normen, die auf arbeitnehmer*innenähnliche Personen anzuwenden sind. Eine ausführliche Analyse des Status quo und der Regulierungspotenziale findet sich in einer Studie, die im Auftrag von AK Wien, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, dem European Trade Union Institute und der European Trade Union Confederation erarbeitet wurde (Dullinger/Risak 2018).

Die bekannten plattformspezifischen Probleme rechtfertigen zudem eine besondere beschäftigungspolitische EU-Regulierung, wozu die Arbeiterkammer zeitnah Stellungnahmen und Policy-Vorschläge eingebracht hat.³ Ähnliche Regelungen gibt es bereits, etwa zu unterschiedlichen Formen atypischer Arbeit in Form einer Plattformarbeits-Richtlinie (Risak 2017), zuletzt die Leiharbeitsrichtlinie. Dabei sollte die (widerlegliche) Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform eine Kernbestimmung sein. Letztlich hat nämlich nur die Plattform als die Vertragspartnerin, bei der alle Fäden zusammenlaufen, die faktischen Möglichkeiten, Vertragsinhalte beziehungsweise die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen. In diesem Zusammenhang würde vieles auch für die Schaffung eines Indizienkataloges sprechen, der klare Kriterien festlegt, unter denen in der Plattformwirtschaft jedenfalls Arbeitsverhältnisse vorliegen.

Relativ unabhängig von diesen Sachlagen und -vorschlägen intervenieren Plattformunternehmen in diese laufenden politischen Aushandlungsprozesse mit viel Lobby-Macht. Dadurch wurden und werden beispielsweise die Dienstleistungs- und E-Commerce-Richtlinie durch Interventionen in EU-Institutionen so ausgelegt und angewendet, dass nationale behördliche Beschränkungen umgangen und Sozial- und Arbeitsstandards unterlaufen werden (Tansey/ Haar 2019). Dass Arbeitnehmer*innen auf europäischer Ebene verhältnismäßig wenig Einfluss auf Gesetzgebungsprozesse haben, ist auch für bereits in Gewerkschaften

³ Siehe zusammenfassend Gruber-Risak/Berger 2021.

vertretene Gruppen ein Problem. Crowdworker*innen sind in einer zusätzlich schwachen Position, da sie kaum in der Lage sind, sich kollektiv einzubringen.

2.3 Bedeutung kritischer Infrastruktur

Zentral für diese Effekte sind Investitionen in die eigene technologische und logistische Infrastruktur, für die Forschung und Entwicklung, also intellektuelles Kapital, erheblich sind. Intellektuelles Eigentum dient dementsprechend als politische und institutionell geprägte Eintrittsbarriere, um sich eine dominante Marktstellung zu sichern (Mazzucato 2018).

Ziel der großen Plattformkonzerne ist dabei nicht bloß eine Monopolstellung auf ihrem Markt, sondern letztlich die Macht über den Markt als solchen, um Transaktionsrenten einheben zu können. Um das zu erleichtern und alle Schnittstellen zu anderen Anbietern zu schließen, haben die Internetkonzerne sogar eigene Zahlungsdienste geschaffen. Darüber hinaus investieren sie in physische Infrastruktur, um die Souveränität über den Datenverkehr, der die Basis ihres Geschäftsmodells darstellt, behalten zu können. Von den insgesamt etwa 1,2 Kilometern Unterseekabel weltweit sind bereits fast 16 Prozent in Besitz oder Teilbesitz eines oder mehrerer digitaler Leitunternehmen (Staab 2014). Google hält beispielsweise einen Anteil von 8,5 Prozent (Cooper 2021).

Dies zeigt sich nicht zuletzt auch am Cloud-Markt, der hoch konzentriert ist: Der riesige Marktanteil der Amazon-Cloud zeigt, wie bedeutend das Unternehmen für die digitale Weltinfrastruktur ist. Als 2017 einmal vier Stunden lang die Server von Amazon Web Services offline waren, waren Tausende Services wie Netflix, Spotify, Tinder, Dropbox nicht erreichbar. Auch Unternehmen der deutschen „Industrie 4.0“ hatten Daten bei Amazon (BMW und VW), aber auch die NASA, die UNO oder das US-Verteidigungsministerium. Eine solche Marktmacht aufzubauen, wird vor allem dadurch ermöglicht, dass die Cloud-Unternehmen die Daten bei sich verschlossen halten und verhindern, dass ihre Dienste mit anderen kombiniert werden können. Auf europäischer Ebene wird versucht, dieser Marktmacht-Konzentration mit eigenen Projekten wie dem Cloud-Infrastruktur-Standard GAIA-X entgegenzuwirken. Auch in diese Vorhaben sind Arbeitnehmer*innenvertretungen jedoch kaum eingebunden, was in Anbetracht der zunehmenden Arbeitnehmer*innendatenverwertung und -speicherung jedoch dringend notwendig wäre.

Wichtige Teile der westlichen (physischen) Digitalinfrastruktur werden privat kontrolliert, gesteuert und damit regiert. Dadurch erlangen Private eine monopolartige Macht (Berger et al. 2021) über Informationen, Kommunikationswege, Prozesse und letztlich Menschen.

Die Coronakrise und die dadurch unterbrochenen internationalen Lieferketten haben verdeutlicht, dass für die einzelnen europäischen Mitgliedsstaaten, den Binnenmarkt und die vernetzte Wirtschaft der Europäischen Union entlang einzelner Wertschöpfungsketten bedeutende strategische Abhängigkeiten bestehen. Diese zeigten sich zum Beispiel während der Coronakrise in der „Chipkrise“, bei der Produktionsausfälle bei Halbleiter-Produzent*innen global zu Lieferengpässen führten. Diese trafen die europäischen Automobilindustrien besonders schwer, weil dort auf *just-in-time*-Einkäufe gesetzt wird, um Lagerungskosten zu sparen. Besonders eng wurde es jedoch, weil gleichzeitig der Homeoffice-bedingte Digitalisierungsschub zu einer erhöhten Nachfrage für Laptops, Handys und Co führte, in denen ebenfalls Halbleiter verbaut sind (Der Standard 2021).

Es zeigte sich also, dass die Umstellung auf disloziertes digitales Arbeiten bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer der wichtigsten heimischen Industrien von einem zentralen Baustein abhängig war. Die Abhängigkeit war so kritisch, dass sogar in Handelsbeziehung deutsche Corona-Impfstoffe gegen taiwanische Chips getauscht wurden (Mantel 2021).

An der Chipkrise lässt sich beobachten, dass Staaten an der vollständigen Integration ihrer jeweiligen Produktionen in den Weltmarkt zweifeln. Bislang war diese vor allem aus privatwirtschaftlicher Sicht vorteilhaft, weil Kosten und Arbeit global geteilt werden konnten. Gleichzeitig ist sie aber auch riskant, wie sich beispielsweise an der Abhängigkeit europäischer Produzenten gegenüber asiatischen Chipherstellern zeigt. Die Arbeitnehmer*innen-Vertretungen finden sich in einer Zwickmühle wieder: Nun staatlich einzugreifen und im Sinne der Unabhängigkeit heimischer Infrastrukturen und damit Beschäftigungssicherheit zu intervenieren, wirkt auf europäische Industrien zwar stabilisierend. Viel öffentliches Geld dafür in die Hand zu nehmen, kann aber auch als Vergesellschaftung der negativen Folgen von global aufgeteilter Produktion aufgefasst werden (Berger et al. 2021).

Der Anschlag, den die Digitalökonomie durch die Coronakrise erhalten hat, ist demnach in mehreren Aspekten ein Problem für das Verhältnis von Poli-

tik, Institutionen, Wirtschaft und Unternehmen, das letztlich demokratiepolitische Implikationen mit sich bringt. Die Plattformen kreieren nicht nur proprietäre Märkte, sondern ganze sozio-technische Ökosysteme, in denen sie die Regeln setzen und kontrollieren und tragen damit erheblich zur privaten Neuausrichtung der politökonomischen Ordnung bei (Plank/Krisch 2018). Darüber hinaus nutzen die Konzerne ihre Marktmacht, um für weitere Privatisierung und Liberalisierung zu lobbyieren (Gruszka/Novy 2018). Die ökonomischen und machtpolitischen Zugewinne für große Tech-Unternehmen, in denen männliche Herrschafts- und Handlungsmodi besonders ausgeprägt sind und sich bisweilen offen wettbewerbs- und feindlich gegenüber einer staatlich verfassten öffentlichen Ordnung artikulieren (Fanta 2021), begünstigen mittelfristig eine Privatisierung der technischen wie physischen Infrastruktur, auf der die Gesellschaft aufbaut, sowie eine Prekarisierung und damit Machtverschiebung zuungunsten der Arbeitnehmer*innen und Arbeitslosen sowie Konsument*innen.

3. Widerstand und Krise der Organisation

Für die Arbeitnehmer*innen kann die Machtkonzentration bei den großen IKT-Unternehmen auch längerfristig zum Problem werden, wenn die Kontrolle über Infrastrukturen und damit nicht zuletzt auch über Kommunikationswege bei Konzernen liegt.

3.1 Digitale Streikvorhersage

Das Internet wurde ursprünglich im Rahmen des US-Militärsystems entwickelt, um sichere Kommunikation in Kriegszeiten zu ermöglichen. Dafür ist das World Wide Web mit vielen Knoten zusammengeschlossen, sodass das System beispielsweise im Fall eines nuklearen Angriffs autonom funktionierende Kommunikationswege finden kann.

Wie Roland Kulke skizziert, ist der moderne Kapitalismus zunehmend in ähnlichen Netzwerken von Produktionsanlagen organisiert. So könnten KI-Anwendungen im Fall von Arbeiter*innen-Streiks automatisch internationale Wertschöpfungsketten neu ordnen. Lokale Widerstandsbewegungen wären dann weitgehend sinnlos. Im Arbeitskampf ist ein Erfolg jedoch nur dann möglich, wenn die betreffenden Arbeiter*innen geschlossen die Arbeit niederlegen und notfalls Streikbrecher*innen oder den Transport von Material und Waren physisch blockieren. Um wirksam

zu sein, muss ein Streik für die Arbeitgeber*innen ökonomische Folgen haben (Kulke 2021).

Bereits jetzt gibt es aber Start-ups, die versprechen, Streiks auf Basis von Big Data, Statistik und Machine Learning vorhersagen zu können, also *predictive strike policing* (Dobusch et al. 2018). Eine Gegenmaßnahme kann nur eine ebenso international digital vernetzte Arbeiter*innenbewegung sein.

3.2 Disziplinierter Arbeitskampf

Im Bereich der prekarisierten Plattformarbeit lassen sich Herausforderungen für einen disziplinierten Arbeitskampf kumuliert beobachten. Die Plattformunternehmen sind bekannt für *union busting* (Lynch 2021), also das aktive Bemühen, die Organisation von Arbeitnehmer*innen in Form von Betriebsräten, Gewerkschaften und auch loseren Zusammenschlüssen zu verhindern. Plattformarbeiter*innen, die sich um Organisation in ihrem Feld bemüht hatten, berichten auch, dass viele Crowdworker*innen sich selbst nicht als Arbeiter*innen verstehen und sogar in eindeutig scheinselfständigen Arbeitsverhältnissen für sich beispielsweise keine Ansprüche auf Urlaub oder Bezahlung im Krankenstand voraussetzen. Mit selbstständig Beschäftigten in Kontakt zu kommen sei schwierig bis unmöglich, weil es zu keinen physischen Zusammentreffen kommt (Schöggli/Berger 2020).

Auch in der Coronakrise ließen sich Schwierigkeiten in der disziplinierten Arbeiter*innenorganisation beobachten. Eine Befragungsstudie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung ergab, dass es vielen betrieblichen Interessensvertretungen im Industrie- und Dienstleistungssektor während der Coronakrise ausgesprochen schwerfiel, ihre Mitbestimmungsrechte offensiv wahrzunehmen. In Kurzarbeit und Homeoffice ist der Betrieb als Ort des Kollektivs herabgesetzt, die Kommunikation über Betriebsversammlungen war kaum möglich und die Mobilisierung für und die Organisation von kollektiven Aktionen massiv erschwert (Detje/Sauer 2021).

3.3 Digitalisierung und Kontrolle

Eine abrupte Verlagerung der Arbeitsorganisation in den digitalen Raum, wie er während der Coronakrise durch Telework vollzogen wurde, kann gleichzeitig dazu führen, dass mehr Technologien zur Steuerung, Überwachung und Kontrolle – und damit nicht nur zur intensiveren Fremdbeherrschung, sondern auch

zur effizienteren Selbstbeherrschung – zum Einsatz kommen. Besonders im amerikanischen Raum kommen zunehmend algorithmische Management-Tools zur Kontrolle von Arbeitsleistung zum Einsatz, wie sich einer Studie von Cracked Labs (Christl, 2021) entnehmen lässt.

Die Digitalisierung ermöglicht in diesem Zusammenhang, dass bei Kontrollsystemen die zeitliche Lücke zwischen dem Erkennen eines Verhaltens und seiner Sanktionierung geschlossen wird. Automatisierte Rekursivität nach Staab bedeutet demnach zum Beispiel, dass Arbeit automatisch nach Auslastung zugewiesen wird, sodass To-do-Listen aller Arbeiter*innen jederzeit befüllt sind, oder dass Werkzeug von Vornherein nicht auf kraftsparende, aber gleichzeitig verschleißende Art verwendet werden kann (Staab 2014). Bestehende Formen des Widerstands gegen Kontrollsysteme könnten dadurch ausgehebelt werden.

In Deutschland und Österreich müssen Betriebsräte bei der Einführung neuer Technologien konsultiert werden und haben bei Anwendungen, die die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten berühren, sogar ein Veto-Recht (Angerler et al. 2021). Es ist davon auszugehen, dass durch die betriebliche Notwendigkeit der Umstellung auf digitale Arbeitsorganisation erheblicher Druck auf Betriebsrät*innen entstanden ist, der Einführung solcher Tools zuzustimmen. Ein Teil der Befragten in der oben erwähnten Studie sah in der mangelnden Kommunikation definitiv eine Schwächung der Interessensvertretung. Andere sahen in der Nutzung neuer Medien aber wiederum eine Chance für eine zukunftsorientierte Gewerkschaftsarbeit und eine aktivierende, beteiligungsorientierte Interessenpolitik (Detje/Sauer 2021).

3.4. Chancen und Risiken digitaler Organisierung

Potenzial für wirksame Organisierung im digitalen Raum besteht durchaus im Bereich der sozialen Medien. Es ist dabei aber wichtig, dass eine sinnlich erfassbare Mobilisierung und Kampfkraft bestehen bleibt. Bei Streikversammlungen, -treffen oder bei Demonstrationen kann ein Bewusstsein dafür entstehen, dass ein Arbeitskampf aus verschiedenen Berufsgruppen, Bildungs- oder Einkommenschichten heraus erfolgreich geführt wird. Auf diese Erfahrung kann bei der nächsten Auseinandersetzung zurückgegriffen werden, sodass die Aktivierung von Organisationsmacht mit noch mehr Beschäftigten aus verschiedenen Gruppen funktioniert (Detje/Sauer 2021; Schmalsteig 2013).

Dieses Ziel ist mit sozialen Medien grundsätzlich komplementär. Beispielsweise berichtet Aleks Scholz von der immensen Bedeutung der Plattform Twitter für die Streikfähigkeit der Akademiker*innen-Gewerkschaft an britischen Universitäten (Scholz 2018). Dabei betont er vor allem die offene Kommunikation und den direkten Draht zu Multiplikator*innen wie Journalist*innen oder Politiker*innen. So lasse sich auch eine breite Öffentlichkeit für den eigenen Kampf gewinnen. Gleichzeitig könne man aufgrund der Geschwindigkeit der Informationsverbreitung davon ausgehen, dass morgens am Streikposten alle bereits auf demselben Wissensstand sind.

Dass die Organisierung über soziale Medien auch gefährlich sein kann, zeigt sich an den oben erwähnten Ambitionen mancher Unternehmen, diese selbst für Vorhersagen zu nutzen. Vorzeichen für Streiks ließen sich an Unmut in sozialen Medien auslesen. So konnte beispielsweise das Start-up Prewave einen Hafnarbeiterstreik in Indonesien 18 Tage im Vorhinein vorhersagen (Dobusch et al. 2018).

Solche Tools können die Arbeiter*innenbewegung in einem postkolonialen Subtext auch weiter spalten (Dobusch et al. 2018). Dort, wo Arbeiter*innenrechte ohnehin bereits ausgehöhlt sind, könnten über *predictive strike policing* Arbeiter*innencommunitys noch leichter gegeneinander ausgespielt werden. Daran hätten nicht nur die Unternehmen selbst, sondern auch deren Auftraggeber ein Interesse.

Vorformen digitaler Streiks finden sich auf Crowdsourcing-Plattformen. Die dortigen Bewertungssysteme für Dienstleistungen dienen nicht nur den Kund*innen, sondern haben auch einen Leistungs- und Konkurrenzdruck unter den Arbeiter*innen zum Zweck. Deshalb haben zwei Informatiker*innen ein Browser-Plug-in namens Turkopticon entwickelt, auf dem die Arbeiter*innen auch die Kund*innen bewerten können, um einander vor schlecht oder nicht bezahlten Aufträgen zu warnen. Wenn einem Unternehmen aufgrund schlechter Bewertungen die Crowdworker*innen ausgehen, kann es Aufträge möglicherweise langsamer ausführen und erfährt so einen Wettbewerbsnachteil. Solidarisches und kollektives Handeln wird auf diese Weise wieder zu einem Kampfmittel der Crowdworker*innen (Rest 2019). Das Fallbeispiel verdeutlicht aber auch, dass Kompetenzen zur eigenmächtigen Technikgestaltung für die Gegenwehr notwendig waren. Um die Schlagkraft solcher Widerstandsmomente zu erhöhen, wäre jedenfalls eine Solidarisierung zwischen „digitalem“ und „analogem“ Proletariat notwendig.

Diesen Gedanken greift auch Roland Kulke auf. Gewerkschaften und die Arbeiter*innenbewegung seien ebenso auf Expertise aus der Datenökonomie angewiesen und müssen betreffende Skripte lesen, entwickeln und kontrollieren können (Kulke 2021). Damit Arbeitskämpfe in Zukunft potenziell wirksam sein können, ist es notwendig, dass Streiks eine Wirkung auf internationale Lieferketten haben.

Zentral ist auch, wer über empfindliche Daten verfügt. Schon 2003, als die Belegschaft einer Druckerei der Tamedia-Gruppe in der Schweiz streikte, konnte das Unternehmen die betreffende Ausgabe des Magazins drucken, indem es die elektronische Version des Magazins einfach an andere Druckereien verschickte. Roland Kreuzer schlägt deshalb vor, dass im Streikfall auch die Firmenserver lahmgelegt oder der bestreikte Betrieb vom Netz abgeschnitten werden muss (syndicom 2021). Deshalb ist es nicht unwesentlich, auf die Bedeutung der Infrastruktur zurückzukommen. Dass diese sukzessive von Gig-Economy-Konzernen privatisiert und überdies von Privaten monopolisiert wird, gefährdet nicht nur die Netzneutralität, sondern könnte die Versorgungssicherheit von Bürger*innen im Allgemeinen, die Vernetzung von Arbeitnehmer*innen und die Streikfähigkeit im Speziellen langfristig erschweren. So können sich die Unternehmen nicht nur gegen staatlich kontrollierte Netzbetreiber, Wettbewerbs- und Regulierungsbehörden und damit Regierbarkeit, sondern auch gegen Widerstandsbewegungen von unten besser absichern.

Digitalisierung politisieren: Ableitungen

Für Interessensvertretungen wird deutlich: Solange die Entwicklung und der Einsatz von Technologien den Profitinteressen unterworfen werden, trägt Digitalisierung zur Polarisierung bestehender Machtverhältnisse bei. Diese Tendenz wird in Krisen zusätzlich verstärkt. Die von Nancy Fraser diagnostizierte „Krise der sozialen Reproduktion“ spitzte sich schon vor 2020 zu, als öffentliche Angebote im Sozial- und Gesundheitssystem, der Kinderbetreuung oder Pflege sukzessive gekürzt, eingestellt oder vermarktet wurden. In der Coronakrise hat sich gezeigt, dass diese versorgungsökonomischen Leistungen überlebensnotwendig sind. Dementsprechend könnte sich der Druck auf Frauen zukünftig erhöhen, diese entweder un- oder unterbezahlt zu erbringen oder an andere Frauen abzuwälzen. Die zunehmende Vermittlung solcher Leistungen über digitale Plattformen, beispielsweise für Reinigungs-

oder Pflegekräfte, ist ein Beispiel für die Art, wie Digitalisierung solche Verwerfungen begünstigen kann. Es braucht also eine gendersensible Krisen- und Digitalisierungspolitik.

Der Druck auf den Arbeitsmarkt und die oben skizzierte Machtverschiebung zu Ungunsten der Arbeitnehmer*innen ist ebenso ein Spannungsfeld, das erfordert, Digitalisierung als Werkzeug und Ausdruck politischer Interessenslagen zu betrachten. In diesem Feld zählt es zu den zentralen Herausforderungen, denen sich auch Interessensvertretungen widmen müssen, echte Netzneutralität, Demokratisierung und öffentliche Hoheit über Technikentwicklung und Infrastrukturen wie Datenleitungen und Serverzentren zu erkämpfen.

Die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten bei Google und anderen Tech-Unternehmen könnte hier wegweisend sein (Conger 2021; Jaffe 2021). Wirksame gewerkschaftliche Interventionen in betriebliche und gesamtgesellschaftliche Arbeitsorganisation und digitale Ökonomie sind jedenfalls Voraussetzung für die Gestaltung des digitalen Wandels.

Eine Antwort auf *predictive strike policing* könnten demnach ebenso flexible Streiks sein. Streikstrategien wie Intervallstreiks oder die „Arbeiten-Streiken-Arbeiten-Streiken“-Strategie (Schmalstieg 2013) könnten mit international vernetzten Arbeitnehmer*innengruppen durch digitale Tools unterstützt werden. In der digitalen Sphäre – auf (Kollaborationssoftware-basierten) Arbeitsplattformen selbst ist die Bestreikung und Lahmlegung von Prozessen besonders aussichtsreich. Wo private Unternehmen eine übermäßige Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitnehmer*innen und Monopolmacht über versorgungsrelevante Infrastrukturen erlangt haben oder erlangen wollen, gilt es zu fordern, *ex ante* oder *ex post* regulierend einzugreifen und fairen Wettbewerb und öffentliche Regierbarkeit (wieder-)herzustellen.

Mittelfristig muss auch der ökologischen Bedeutung des digitalen Wandels in der politischen Auseinandersetzung eine bedeutsame Rolle eingeräumt werden. Der Ressourcen- und Energieverbrauch neuer Technologien und des permanenten Datenverkehrs steigt so drastisch an, dass auch der Software- und Hardwaresektor dringend einer demokratisch kontrollierten Ökologisierung unterstellt werden müssen (Sühlmann-Faul/Rammler 2018).

Der Strukturwandel in Richtung Digitalisierung und Ökologisierung darf jedoch nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer*innen ausgetragen werden. Vor-

schläge für gute digitale Arbeit beinhalten das Recht auf Nichterreichbarkeit, die Anpassung von Arbeitschutzregelungen an dislozierte beziehungsweise mobile Arbeit und die soziale Absicherung von Solo-Selbstständigen. Der Beschäftigendatenschutz muss nicht nur die gezielte Beobachtung und Überwachung am Arbeitsplatz untersagen, sondern Tools auch an den Prinzipien Datensparsamkeit und Zweckbindung messen (Beckmann 2016).

Eine zentrale Forderung von Interessensvertretungen muss schließlich sein, dass die Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung allen zugutekommen, die an ihrer Erwirtschaftung beteiligt waren. Das schließt nicht nur direkte Arbeit ein, sondern auch das dafür verwendete intellektuelle Eigentum, das bisher unentlohnt in Form von Datenerhebung angeeignet wurde. Eine Chance, die Digitalisierung für eine entsprechende Umverteilung und Machtverschiebung zugunsten der Arbeitnehmer*innen zu nutzen, wäre eine Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. Es braucht eine gerechte Verteilung von vorhandener Arbeit, insbesondere zwischen den Geschlechtern, Ökologisierung von Arbeit und eine Aufwertung und alternative Finanzierung von gesellschaftlich notwendiger, versorgungs- und daseinsrelevanter Care-Arbeit.

Literatur

- Angerler, E./Chelstil, M./Heiling, M. (2021): *Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt*. AK Policy Paper. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/policypapers/Policy_Paper_KI_in_der_Arbeitswelt.pdf [09.11.2021].
- Beckmann, M. (2015): *Gute Arbeit in einer digitalen Arbeitswelt: Gestaltungsperspektiven im Dienstleistungssektor. LuXemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*. Online: <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/gute-arbeit-in-einer-digitalen-arbeitswelt-gestaltungsperspektiven-im-dienstleistungssektor/> [09.11.2021].
- Berger, Ch. (2021a): *Gesellschaftliche Spaltungen: Klasse und Geschlecht. Politökonomische Bemerkungen entlang der Forderungen des Frauen*Volksbegehrens*. *aep Informationen*, 3, 48–51. Online: https://www.academia.edu/62107736/Gesellschaftliche_Spaltungen_Klasse_und_Geschlecht_Polit%C3%B6konomische_Bemerkungen_entlang_der_Forderungen_des_Frauen_Volksbegehrens_aep_informationen_2021_. [09.11.2021].
- Berger, Ch. (2021b): *Sorge* Verlag Kremayr & Scheriau (Übermorgen). Berger, Ch. (2021c): *Soziale Reproduktion in der Krise: feministisch-politökonomische Perspektiven auf Versorgungsökonomie und Strukturwan-*
- del. In: Filipič, U./Schönauer, A. (Hg.): *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit*. Wien: ÖGB Verlag, 69–76.
- Berger, Ch./Schöggli, A./Soder, M. (2021): „A Cloudy Day in Europe“: *Industriepolitik und digitale Infrastrukturen*. Online: <https://awblog.at/industriepolitik-und-digitale-infrastrukturen/> [09.11.2021].
- Berghammer, C./Verwiebe, R. (2015): *Die Verbreitung des Doppelerklärer- und Doppelbetreuermodells in fünf Ländern Europas*. *WSI*, 68 (2), 116–124. DOI: 10.5771/0342-300X-2015-2-116.
- Cooper, T. (2021): *Google Owns 63,605 Miles and 8.5% of Submarine Cables Worldwide*. BroadbandNow. Online: <https://broadbandnow.com/report/google-content-providers-submarine-cable-ownership/> [09.11.2021].
- Stiefel, K. (2021): *Delivery Hero: Rote Zahlen für Essens-Lieferanten*. *cash.at*. Online: <https://www.cash.at/handel/news/delivery-hero-rote-zahlen-fuer-essens-lieferanten-25348> [09.11.2021].
- Clement, R./Schreiber, D. (2016): *Internet-Ökonomie. Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft*. 3. Aufl. Berlin: Springer.
- Novat, J. (2020a): *Zoom CFO explains how the company is grappling with increased demand*. Online: <https://www.cnbc.com/2020/03/18/zoom-cfo-explains-how-the-company-is-grappling-with-increased-demand.html> [09.11.2021].
- Novat, J. (2020b): *Microsoft says Teams communication app has reached 44 million daily users*. Online: <https://www.cnbc.com/2020/03/18/microsoft-teams-app-reaches-44-million-daily-users.html> [09.11.2021].
- Conger, K. (2021): *Hundreds of Google Employees Unionize, Culminating Years of Activism*. *The New York Times*. Online: <https://www.nytimes.com/2021/01/04/technology/google-employees-union.html> [09.11.2021].
- Christl, W. (2021): *Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz*. Cracked Labs. Online: https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_UeberwachungKontrolleArbeitsplatz.pdf [09.11.2021].
- Daugareilh, I./Degryse, Ch./Pochet, Ph. (2019): *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective*. ETUI Research Paper - Working Paper 2019.10. Online: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3432441> [29.06.2022].
- Dengler, K./Matthes, B. (2015): *Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Kurzbericht, 24). Online: <https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2415.pdf> [26.11.2021].
- Der Standard (2020): *Frauen von „Corona-Arbeitslosigkeit“ wesentlich stärker betroffen*. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000118721685/frauen-von-corona-arbeitslosigkeit-wesentlich-staerker-betroffen> [09.11.2021].
- Der Standard (2021): *Autobauer rutschen in Chipkrise in der Hackordnung nach unten*. Online: <https://www.derstandard.at/story/2000124353909/autobauer-rutschen-in-chipkrise-in-der-hackordnung-nach-unten> [14.04.2022].

- Derndorfer, J./Disslbacher, F./Lechinger, V. (2020): Corona-Krise als Instrument der Gleichstellung? *Arbeit&Wirtschaft Blog*. Online: <https://awblog.at/corona-krise-als-instrument-der-gleichstellung/> [09.11.2021].
- Detje, R./Sauer, D. (2021): Wie verändert Corona die Arbeitswelt? Eine Befragung im Industrie- und Dienstleistungssektor. *LuXemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*. Online: <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/corona-arbeitswelt/> [09.11.2021].
- Dobusch, L./Grill, G./Steiner, A. (2018): *Arbeitskämpfe auf Social Media: Zwischen Streikorganisation und Streikvorhersage*. Online: <https://netzpolitik.org/2018/digitale-arbeitskaempfe-auf-social-media-zwischen-streikorganisation-und-streikvorhersage/> [09.11.2021].
- Eder, J./Schöggli, A. (2020): Industriepolitik 4.0: Auswirkungen auf Umwelt und Geschlechtergerechtigkeit. *AK Policy Paper*. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/policypapers/Policy_Paper_Industrie_4.0_Umwelt_und_Geschlecht.pdf [09.11.2021].
- Eurofound (2018): *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. Online: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work> [30.11.2021].
- Europäische Kommission (2019): *Final report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. Online: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> [17.11.2021].
- Europäisches Parlament (2021): *Legislative Train Schedule: Initiative to improve the working conditions of people working in the platform economy*. Online: [https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-labour/file-more-transparent-and-predictable-working-conditions-\(written-statement-\)](https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-labour/file-more-transparent-and-predictable-working-conditions-(written-statement-)) [09.11.2021].
- European Institute for Gender Equality (2021): *Artificial intelligence, platform work and gender equality*. Online: <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality> [12.04.2022].
- Dullinger, T./Risak, M. (2018): *The concept of ‚worker‘ in EU law: status quo and potential for change*. European Trade Union Institute. Online: <https://www.etui.org/publications/reports/the-concept-of-worker-in-eu-law-status-quo-and-potential-for-change> [09.11.2021].
- Fanta, A. (2021): *Peter Thiel: Ein Idol fürs Monopol*. Online: <https://netzpolitik.org/2021/peter-thiel-ein-idol-fuers-monopol/> [14.04.2022].
- Finley, K. (2020): *Go Ahead, Stream All You Want. The Internet Is Fine—for Now*. Online: <https://www.wired.com/story/stream-all-want-internet-fine-now/> [17.11.2021].
- Foissner, F./Glassner, V./Theurl, S. (2021): Krisengewinner Patriarchat? Wie die COVID-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft. In: Filipič, U./Schönauer, A. (Hg.): *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit*. Wien: ÖGB Verlag.
- Fraser, N. (2017a): Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. *Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil I)*, 4, 104–114.
- Fraser, N. (2017b): Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit im neoliberalen Kapitalismus. *Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil II)*, 5, 91–100.
- Goos, M./Manning, A. (2007): Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics*, 89 (1), 118–133. DOI: 10.1162/rest.89.1.118.
- Gruber, G. (2021): *Plattformarbeit: Tarifverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen*. Online: <https://awblog.at/plattformarbeit-tarifverhandlungen-fuer-bessere-arbeitsbedingungen/> [09.11.2021].
- Gruber-Risak, M./Berger, Ch. (2021): *Plattformarbeit in der EU*. *AK Policy Paper*. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/policypapers/Policy_Paper_Plattformarbeit_EU.pdf [09.11.2021].
- Gruszka, K./Novy, A. (2018): Sharing the liberal utopia. The case of Uber in France and the US. *Wirtschaftsuniversität Wien. SRE - Discussion Paper*. Online: https://epub.wu.ac.at/6434/1/sre-disc-2018_07.pdf [09.11.2021].
- Handelsblatt (2021): *Lieferando: Expansionskurs drückt Eigner tief in die roten Zahlen*. Online: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/just-eat-takeaway-com-expansionskurs-drueckt-lieferando-eigner-tief-in-die-roten-zahlen/27524066.html?ticket=ST-6950529-Yk3FhHt3T7sxQvretL1d-caso1.example.org> [17.11.2021].
- Mantel, M. (2021): *Chips gegen Corona-Impfstoff: Taiwan schlägt ungewöhnlichen Tauschhandel vor*. Heise. Online: <https://www.heise.de/news/Chips-gegen-Corona-Impfstoff-Taiwan-schlaegt-ungewoehnlichen-Tauschhandel-vor-5040689.html> [14.04.2022].
- ICT-Channel (2020): *Corona als Transformationstreiber: Cloud-Geschäft verhilft Microsoft zu Gewinnsprung*. Online: <https://www.ict-channel.com/software-services/cloud-geschaeft-verhilft-microsoft-zu-gewinnsprung.123656.html> [09.11.2021].
- Jaffe, S. (2021): *Organizing Big Tech*. Rosa Luxemburg Stiftung, New York Office. Online: <https://rosalux.nyc/wp-content/uploads/2021/05/RLS-NYC-Organizing-Big-Tech.pdf> [09.11.2021].
- Kilhoffer, Z./Groen, W. P. de/Lenaerts, K./Smits, I./Hauben, H./Waeyaert, W./Giacumacatos, E./Lhernoul, J.-Ph./Robin-Olivie, S. (2020): *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Hg. v. Europäische Kommission. Brüssel.
- Kulke, R. (2021): *Can We Control The Digital Revolution? Bot Populi*. Online: <https://botpopuli.net/can-we-control-the-digital-revolution/>, zuletzt aktualisiert am 09.11.2021 [09.11.2021].
- Lott, Y. (2019): *Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Report,

- 47). Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf. Zugriffsdatum bitte ergänzen
- Lynch, E. (2021): *Time to put an end to union-busting*. Online: <https://socialeurope.eu/time-to-put-an-end-to-union-busting> [09.11.2021].
- Mader, K./Derndorfer, J./Disslbacher, F./Lechinger, V./Six, E. (2020): *Genderspezifische Effekte von COVID-19*. Online: <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19> [09.11.2021].
- Madörin, M. (2018): Die Care-Arbeit geht uns nicht aus – Wer zahlt dafür? In: BEIGEWUM (Hg.): *Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel*. Hamburg: VSA Verlag, 190–202.
- Mayrhuber, Ch./Mairhuber, I. (2020): The gender pension gap in Austria and Europe. *ÖGfE Policy Brief*, 14. Online: https://www.oegfe.at/wp-content/uploads/2020/06/PB_142020_GGP.pdf [30.11.2021].
- Mazzucato, M. (2018): *The value of everything. Making and taking in the global economy*. London: Allen Lane.
- Mesch, M. (2016): *Automatisierung und Beschäftigung: Ein Rückblick aufs 20. Jahrhundert*. Online: <https://awblog.at/automatisierung-und-beschaeftigung-ein-rueckblick-aufs-20-jahrhundert/> [17.11.2021].
- Michalitsch, G. (2022): Das Öffentliche ist privat! Markt-Regierung und Geschlechter-Herrschaft. In: Burkart, G./Cichecki, D./Degele, N./Kahlert, H. (Hg.): *Privat – öffentlich – politisch: Gesellschaftstheorien in feministischer Perspektive*. Wiesbaden: Springer.
- Mokre, P. (2019): Ausnahmezustand Geringverdienst? Ursachen der Beschäftigungsverhältnisse unter der Steuergrenze Der tendenzielle Fall der Lohnquote und wie man ihn wieder umkehren könnte. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 45 (2), 203–227. Online: http://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2019_45_2/2019_45_2_0203.pdf [26.11.2021].
- Reidl, S./Streicher, J./Hock, M./Hausner, B./Waibel, G./Gürtl, F. (2020): Digitale Ungleichheit. ÖGUT. Online: https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine_downloads/strukturprogramme/Laura%20Bassi%204.0/Studie_Digitale_Ungleichheit_barrierefrei_final.pdf [09.11.2021].
- Ohlert, C./Boos, P. (2020): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten. Eine empirische Untersuchung auf Branchenebene. *Arbeit*, 29 (3–4), 195–218. DOI: 10.1515/arbeit-2020-0015.
- Pasquinelli, M. (2009): Google's PageRank Algorithm: A diagram of cognitive capitalism and the rentier of the common intellect. In: Becker, K./Stalder, F. (Hg.): *Deep Search: The Politics of Search Beyond*. London: Transaction Publishers, 152–162.
- Plank, L./Krisch, A. (2018): *Internet-Plattformen als Infrastrukturen des digitalen Zeitalters. Studie im Auftrag der AK Wien*. Online: <https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/digitalerwandel/Internet-Plattformen.pdf> [09.11.2021].
- Rest, J. (2019): *Der digitale Klassenkampf der Unsichtbaren*. Online: <https://www.fr.de/wirtschaft/digitale-klassenkampf-unsichtbaren-11163420.html> [12.04.2022].
- Risak, M. (2017): *Fair working conditions for platform workers : Possible regulatory approaches at the EU level*. Online: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> [09.11.2021].
- Risak, M./Warter, J./Berger, Ch. (2020): *Plattformarbeit – was tun? Grundlagenpapier*. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/crowdwork/Strukturpapier_Plattformarbeit_3.pdf [14.04.2022].
- Rosin, H. (2010): *The End of Men*. Online: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2010/07/the-end-of-men/308135/> [30.11.2021].
- Schmalsteig, C. (2013): *Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit?* Rosa Luxemburg Stiftung. Online: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen_Partizipative_Arbeitskaempfe.pdf [09.11.2021].
- Schöggli, A./Berger, Ch. (2020): *#policyhack Plattformarbeit*. Online: <https://awblog.at/policyhack-plattformarbeit/> [09.11.2021].
- Scholz, A. (2018): *Der virtuelle Streikposten*. Online: <https://techniktagebuch.tumblr.com/post/171896948997/m%C3%A4rz-2018> [09.11.2021].
- Staab, Ph. (2014): *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Berlin: Suhrkamp.
- Sühlmann-Faul, F./Rammner, St. (2018): *Digitalisierung und Nachhaltigkeit*. Online: https://www.wwf.de/fileadmin/user_upload/Studie_Suehlmann-Faul_Rammner_180406_final_pdf_protected.pdf [09.11.2021].
- syndicom (2021): *Arbeitskämpfe in der digitalen Welt*. Online: <https://syndicom.ch/unserethemen/dossiers/syndicom-geschichten/arbeitskaempfe-in-der-digitalen-welt/> [09.11.2021].
- Tansey, R./Haar, K. (2019): *Über-influential? How the gig economy's lobbyists undermine social and workers rights*. AK Europa. Online: <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-3279349> [09.11.2021].
- Vitali, St./Glattfelder, J. B./Battiston, St. (2011): The network of global corporate control. *PLoS one*, 6 (10), e25995. DOI: 10.1371/journal.pone.0025995.
- von Werlhof, C./Mies, M./Bennholdt-Thomsen, V. (1983): *Frauen, die letzte Kolonie*. Die Zukunft der Arbeit, Bd. 4. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 3–11.
- Werlhof, C. v./Mies, M./Bennholdt-Thomsen, V. (1988): *Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt (rororo aktuell Frauen aktuell, 12239).
- World Economic Forum (2017): *The Global Gender Gap Report*. Online: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf [26.11.2021].

Zilian, St. S./Zilian, L. S. (2020): Digital inequality in Austria: Empirical evidence from the survey of the OECD „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“. *Technology in Society*, 63, 101397. DOI: 10.1016/j.techsoc.2020.101397.