

Huszár, Sebestyén András

Article

Die normalisierende Macht der Digitalisierung in der Arbeitswelt – Eine Analyse nach Michel Foucaults Machttheorie

Junior Management Science (JUMS)

Provided in Cooperation with:

Junior Management Science e. V.

Suggested Citation: Huszár, Sebestyén András (2022) : Die normalisierende Macht der Digitalisierung in der Arbeitswelt – Eine Analyse nach Michel Foucaults Machttheorie, Junior Management Science (JUMS), ISSN 2942-1861, Junior Management Science e. V., Planegg, Vol. 7, Iss. 4, pp. 932-944, <https://doi.org/10.5282/jums/v7i4pp932-944>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/295007>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



The normalizing power of digitalization in the world of work – An analysis based on Michel Foucault's theory of power

Die normalisierende Macht der Digitalisierung in der Arbeitswelt – Eine Analyse nach Michel Foucaults Machttheorie

Sebestyén András Huszár

Freie Universität Berlin

Abstract

Digitalization – a power that shapes the whole world and, in particular the world of work anew. Digitalization brings new rules, creates new conditions and establishes new standards. It has a strong normalizing effect. As Michel Foucault describes it in his work *Discipline and Punish*, normalizing is one of the predominant forms of power. Foucault's theory of power provides a perspective particularly suited to understand the processes of digitalization. The aim of this paper is to identify the most prominent effects of the normalizing power of digitalization in the world of work. In order to reach this goal, a profound qualitative content analysis is conducted, where articles from the German news magazines *Die Zeit* and *Der Spiegel* are analyzed using the method of concept coding. The result of the paper is a comprehensive category system, which describes the complex phenomenon, how digitalization normalizes the world of work. Digitalization converts the local nature of the world of work into global (Globaler Charakter), creates flexible working conditions (Flexibilität) and introduces a new level of connectedness and surveillance (Transparenz und Kontrolle). The paper provides a detailed discussion of the main components of these three categories. Results of the paper show, that digitalization changed the world of work fundamentally through normalization, and employees encounter novel challenges and opportunities.

Zusammenfassung

Digitalisierung – eine Kraft, die die ganze Welt und im Besonderen die Arbeitswelt umformt. Digitalisierung bringt neue Regeln, kreiert neue Bedingungen und schafft neue Standards. Sie hat eine starke normalisierende Wirkung. Normalisierung ist eine vorherrschende Form von Macht, wie Michel Foucault es in seiner Arbeit *Überwachen und Strafen* beschreibt. Foucaults Machttheorie bietet eine Perspektive, die besonders geeignet ist, die Prozesse von Digitalisierung zu verstehen. Ziel dieser Arbeit ist, die bedeutsamsten Auswirkungen der normalisierenden Macht der Digitalisierung in der Arbeitswelt zu thematisieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine tiefgreifende qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt, indem Artikel von den Zeitschriften *Die Zeit* und *Der Spiegel* mit Hilfe der Methode Konzeptcodierung analysiert werden. Das Ergebnis der Arbeit ist ein umfassendes Kategoriensystem, welches das komplexe Phänomen beschreibt, inwiefern Digitalisierung die Arbeitswelt normalisiert. Digitalisierung wandelt die lokale Reichweite der Arbeitswelt ins Globale um (Globaler Charakter), flexibilisiert die Arbeitsbedingungen (Flexibilität) und leitet ein neues Niveau von Vernetzung und Überwachung ein (Transparenz und Kontrolle). Die Arbeit beschreibt die Hauptkomponenten dieser drei Kategorien im Detail. Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass Digitalisierung die Arbeitswelt durch Normalisierung fundamental verändert und Arbeitnehmer neuartigen Herausforderungen und Angeboten begegnen.

Keywords: Digitalisierung; Foucault; normalisierende Macht; Arbeitnehmer.

1. Einleitung

„Zusammen mit der Überwachung wird am Ende des klassischen Zeitalters die Normalisierung zu einem der großen

Machtinstrumente.” schreibt Michel Foucault im Jahr 1977 in seinem revolutionären Buch *Überwachen und Strafen* (Foucault, 2019, S. 237)¹. Heute, im digitalen Zeitalter, erleben wir, dass Digitalisierung in beiden Aspekten, Überwachung und Normalisierung, einen vorher unvorstellbar weiten Umfang verwirklicht. Die digitale Revolution wirkt sich auf alle Lebensbereiche aus. Sie verändert die Arbeitswelt und trägt zur Entwicklung von Trend bei, die die bisherigen Vorstellungen über die Arbeitswelt gewandelt haben (Rinne & Zimmermann, 2016).

Die Motivation hinter dieser Bachelorarbeit ist die Zusammensetzung dieser beiden Ideen – einerseits das Interesse an der Untersuchung der Digitalisierung der Arbeitswelt und andererseits den Abgleich mit der Theorie Michel Foucaults in Bezug auf die Digitalisierung. Die Wirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt werden im Zusammenhang mit Foucaults Machtbegriff der Disziplinarmacht, einer produktiven und normalisierenden Macht, betrachtet. Die Digitalisierung in Verbindung mit Foucaults Machtphilosophie wurde bereits mehrfach untersucht; jedoch fokussierten sich diese Arbeiten auf das Konzept der Bio-Macht statt der normalisierenden Macht (Šlesingerová, 2018) oder anstatt auf die Arbeitswelt auf die Armee und die Gesellschaft (Krasmann, 2017; Lifková, 2019; Maddalena & Packer, 2015).

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der normalisierenden Macht der Digitalisierung, um umfangreiche Kenntnisse zu den Auswirkungen dieser Form der Macht auf die Arbeitswelt zu erlangen. Im Fokus der Arbeit steht der Arbeitnehmer, und deren Effekte der normalisierenden Macht der Digitalisierung, die auf den Arbeitnehmer wirken und wahrgenommen wurden.

Das Ziel der Forschung ist es herauszufinden, welche Erscheinungsformen die normalisierende Macht der Digitalisierung in der Arbeitswelt hat, und zu untersuchen, wie diese in der deutschen Presse präsentiert werden. Gesucht wird ein Überblick, wie die Digitalisierung die Arbeitswelt durch Normalisierung verändert hat.

In dieser Arbeit wird eine qualitative Inhaltsanalyse verwendet, um Artikel aus den Zeitschriften *Der Spiegel* und *Die Zeit* zu untersuchen. Durch Kodieren werden die Hauptmotive (Schlüsselthemen) der Artikel identifiziert und Ziel ist eine Ausgestaltung von Kategorien zu gewinnen, die die Hauptrichtungen des Wandels beleuchten und die Auswirkungen der normalisierenden Macht zusammenfassen. Es wurde eine qualitative Analyse gewählt, um zugrunde liegende Themen zu verstehen und erfassen, unter Beibehaltung der Möglichkeit einer interpretativen Auswertung.

Die vorliegende Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Das erste Kapitel bildet den theoretischen Rahmen, stellt die Disziplinarmacht nach Foucault vor und gibt eine Übersicht

über die aktuelle Literatur bezüglich Digitalisierung und Foucault. Anschließend wird die Datenerhebung und -analyse im nächsten Kapitel dargestellt (Kapitel 3), zusammen mit dem Rahmen der Inhaltsanalyse und der Codierungsmethode. Folglich wird der empirische Teil der Studie eingeleitet, in dem die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Untersuchung präsentiert werden (Kapitel 4). Die Forschung identifiziert drei Hauptrichtungen (Kategorien), die zusammenfassen, wie die normalisierende Macht der Digitalisierung die Arbeitswelt durch neue Normen verändert hat. Diese drei Kategorien sind *Globaler Charakter*, *Flexibilität* sowie *Transparenz und Kontrolle*; im empirischen Kapitel erfolgt deren detaillierte Erklärung. Die Bachelorarbeit schließt mit den Schlussfolgerungen, in denen die Hauptergebnisse zusammengefasst werden und die Grenzen der Arbeit neben Empfehlungen für weiterführende Forschungen erwähnt werden.

2. Theoretischer Rahmen

2.1. Disziplinarmacht nach Foucault

Seit Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts spielt der Machtbegriff von Michel Foucault eine zentrale Rolle in der modernen Politik, Soziologie und Philosophie. Foucault hat unter anderem die Relation zwischen Macht und Wissen sowie die Konstruktion und Disziplinierung von Subjekten untersucht. In dieser Arbeit beschäftige ich mich mit der Disziplinarmacht der Digitalisierung. Um die normalisierenden Effekte der Digitalisierung auf die Arbeitswelt zu betrachten, müssen wir zuerst Foucaults Machtbegriff betrachten.

Nach Foucaults Modell basiert Macht auf Beziehungen, es ist eher verbreitet als zentral (Detel, 1998). Foucault sieht Macht als etwas Dynamisches, was nicht von jemanden ausgeübt, sondern durch soziale Netzwerke verteilt wurde. Macht ist anonym und unmittelbar bevorstehend. Sie ist überall und wird durch Personen, Institutionen, Strukturen und Objekte reproduziert (Rothfus, 2012).

Vor Foucault wurde Macht traditionell als repressiv verstanden. Laut ihm kann Macht, in diesem Sinne, nur negativ betrachtet werden, etwas, was mit Ausgrenzungsmechanismen operiert. Macht ist das, was 'nein' sagt (Allen, 2002). Dagegen argumentiert Foucault, dass Macht produktiv und integrierend ist: „In Wirklichkeit ist die Macht produktiv; und sie produziert Wirkliches. Sie produziert Gegenstandsbereiche und Wahrheitsrituale: das Individuum und seine Erkenntnis sind Ergebnisse dieser Produktion.“ (Foucault, 1977, S. 250) Die realen Wirkungen der Macht, die das Verhalten oder Gesetzen beeinflussen, nennt Foucault Mikroprozesse. Das Individuum ist Resultat dieser Mikroprozesse; es existiert nicht als Gegenüber der Macht, sondern es wird durch die Macht gestaltet (Thomas, 2009).

Disziplinarmacht passt menschliches Verhalten an soziale Regeln an. Sie formt die Individuen zu ‚gelehrigen‘ und produktiven Mitteln, damit sie die Macht in der Gesellschaft weiterzirkulieren (Messerschmidt, 2011). Diese „gelehrige[n] Körper“ bezeichnet Foucault als Körper, die unterworfen, umgeformt und ausgenutzt werden können.

¹Foucaults Werk *Überwachen und Strafen* erschien im Original 1977 (Surveiller et punir). Um den zeitlichen Kontext deutlich zu machen werde ich, deshalb im Folgenden nach dieser Jahreszahl zitieren. Es sei aber darauf hingewiesen, dass für die Arbeit die 21. Auflage des Suhrkamp Verlags verwendet wurde. Die Seitenangabe für direkte Zitate verweist der wissenschaftliche Genauigkeit halber weiterhin auf die verwendete 21. Auflage hin.

„Der menschliche Körper geht in eine Machtmaschinerie ein, die ihn durchdringt, zergliedert und wieder zusammengesetzt.“ (Foucault, 1977, S. 176) Die Disziplinierung steigert und schwächt die Kräfte des Körpers, damit sie dessen Nützlichkeit erhöht, aber ihn auch fügsam macht.

Folglich ist die Zielsetzung der Disziplinarmacht Normalisierung. Sie normalisiert das Leben der Menschen in dem Maß, dass sie alle Aspekte dessen innerlich durchdringt. Diese Techniken sind präzise und oft unauffällig, sie bestimmen eine politische und ausführliche Beschäftigung des Körpers, was Foucault ein neue „Mikrophysik der Macht“ nennt (Foucault, 1977). Im Gegensatz zu der traditionellen Repressionsmacht funktioniert Disziplinarmacht präventiv. Die Integration bedeutet nicht nur die Standardisierung von Repräsentationen, sondern auch die Synthetisierung von bestimmten Anschauungen (Pongratz, 2013).

Foucault war interessiert an folgenden Fragen: Wie werden durch Konformität zu einem System von Regeln bestimmte Aktionen ermöglicht? Welche Regelsysteme sind diese tatsächlich? Welche historischen Brüche und Wandlungen sind in diesen Regelsystemen beobachtbar? Durch seine Untersuchung kommt er zu der Folgerung, dass diese Regeln produktiv sind, da sie neue Handlungsräume eröffnen und definieren (Detel, 2005).

2.2. Digitalisierung und Foucault

Digitale Technologien haben unsere Welt und insbesondere die Arbeitswelt verändert. Seit ein paar Jahren leben wir im digitalen Zeitalter. Konstante Überwachung, komplett computergesteuerte Fabriken und intelligente Roboter sind nicht mehr bloße Vision von Science-Fiction-Autoren, sondern eine Realität, die viele Arbeitnehmer täglich erleben. Es wird angenommen, dass es keinen Bereich des menschlichen Lebens gibt, der von der Digitalisierung unberührt bleibt.

Digitalisierung definieren Staab und Nachtwey (2016) als die Verbreitung von datenverarbeitenden Prozessen und den zugehörigen Anwendungen. Was es erschwert, den Begriff ‚Digitalisierung‘ umfassend zu verstehen, ist, dass diese Verbreitung (was Staab und Nachtwey in der Definition erwähnen) universell und umfassend ist. Digitalisierung ist überall präsent. Der einzige Paradigmenwechsel in der menschlichen Geschichte, der in Größe und allumfassender Eigenschaft mit Digitalisierung vergleichbar sein kann, war die Industrialisierung.

Digitalisierte Welt als Zustand weist ein neues Regelsystem auf und Digitalisierung als Prozess ist eine drastische Wandlung des bestehenden Regelsystems. Digitalisierung definiert und normalisiert neue Handlungsräume; deswegen ist es geeignet, die Effekte der Digitalisierung durch eine Foucaultsche Perspektive zu untersuchen. Machtbeziehungen verändern sich mit digitalen Technologien und ihre extensive Verteilung unterstützt Foucaults Konzeption von omnipräsenter Macht.

Hierbei muss erwähnt werden, dass digitale Technologien nicht nur passive Elemente unserer Umgebung sind; vielmehr nehmen sie häufig eine aktive Rolle ein und interagieren re-

sponsiv mit Menschen. Selbstlernende ADM-Systeme (Algorithmic Decision-Making Systems) sind geeignete Beispiele dafür. Die Entscheidungen von ADM-Systemen können sowohl einzelne Menschen als auch die ganze Gesellschaft betreffen (Zweig, 2019). Das Ausmaß des Einflusses kann sehr unterschiedlich sein, aber wie die Algorithmen der Google-Suchmaschine oder Facebook Newsfeed sowie die Algorithmen, die Terroristenidentifikation erzielen, sind ähnlich in dem Sinne, dass sie Macht produzieren.

Foucaults Machtbegriff ist auf mehreren Ebenen angemessen, um verschiedene Aspekte der Digitalisierung zu betrachten, und ich bin überzeugt, dass solche Forschungen ergebnisreich sein können. Obwohl diese Annäherung in der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Digitalisierung wenig populär ist, existieren schon relevante Arbeiten. Zunächst möchte ich diese Arbeiten anführen und verdeutlichen, inwiefern meine Forschung von diesen abweicht.

Šlesingerová (2018) schreibt in ihrem Artikel *„Biopower imagined: Biotechnological art and life engineering“* über einen spezifischen biotechnologischen Bereich, Bio-Art. Kunstwerke, die mit Biotechnologie und lebendem Gewebe kreiert wurden, werden Bio-Art genannt. Šlesingerová verwendet Foucaults Konzept der biologischen Kontinuität und einen anderen Machtbegriff (der auch von Foucault definiert wurde) – Bio-Macht –, um die Effekte von kontemporären Biotechnologien und technologischer Rationalität auf Lebenskonzepte zu untersuchen. Als Bio-Macht bezeichnet Foucault Machttechniken, die „nicht auf den Einzelnen, sondern auf die gesamte Bevölkerung zielen.“ (Foucault, 2005, S. 230) Ein weiterer Schwerpunkt des Textes ist die Überwachung menschlichen Lebens in einer biopolitischen und genetischen Form. Weiterhin werden die Grenzen des Körpers, künstliches und synthetisches Leben sowie der Zusammenhang zwischen Bio-Art und Foucaults Bio-Macht behandelt.

Durch Šlesingerová's Artikel wird ersichtlich, wie relevant Foucaults Konzeption von Bio-Macht heutzutage ist. Jedoch werde ich mich in der vorliegenden Arbeit eher auf einen anderen Begriff, Disziplinarmacht, fokussieren. Bio-Macht orientiert sich an Kontrolle und Regulation der Population, wohingegen Disziplinarmacht auf der Ebene des Individuums wirkt. Sie produziert individualisierende Effekte und manipuliert den Körper, damit er nützlich und ‚gelehrig‘ wird (Foucault, 1977).

In ihrem Artikel *„The Digital Body: Telegraphy as Discourse Network“* verbinden Maddalena und Packer (2015) Foucault bereits mit Digitalisierung, obwohl durch einen ziemlich mittelbaren Weg. Ihre Arbeit betrachtet die Fahnentelegrafie, die beim ‚United States Army‘-Signal-Corps während des Amerikanischen Bürgerkrieges als Vorreiter der digitalisierten Kommunikation verwendet wurde. Die Autoren argumentieren, dass die Körper der Soldaten durch Disziplinierung (im Foucaultschen Sinne) in ein Medium umgeformt werden. Mit anderen Worten ist der ‚Signal Corps‘-Soldat als gelehriger Körper eine Form proto-technischen Mediums.

Hier wurde Disziplinarmacht, als produktive und normalisierende Macht, als ein Schlüsselfaktor auf dem Weg zur digitalisierten Kommunikation berücksichtigt. Dies ist erheb-

lich, da einerseits menschliche Normalisierung eine wesentliche Rolle in der Evolution von Digitalisierung gespielt hat, andererseits übt die derzeit universell verbreitete Digitalisierung normalisierende Effekte auf unser Leben aus. Die Begriffe Normalisierung und Digitalisierung sind historisch nicht separiert und eher verflochten; dementsprechend ist es zweckmäßig, Digitalisierung mit Normalisierung zusammen zu interpretieren.

In *„Digital Power: Self-tracking Technologies through Michel Foucault Lens“* betrachtet Lifková (2019) die Veränderungen der Machtbeziehungen aufgrund der Fortschritte in Bezug auf digitale Technologien. Digitalisierung erlaubt (und verursacht) eine Verbreitung von Macht in alle Richtungen und dieser Zustand entspricht exakt Foucaults Behauptungen. Der Text erklärt, wie selbstverfolgende Technologien Foucaults Panopticon² ähneln, da es ihnen gelingt, die Individuen an ihrer Selbstüberwachung teilnehmen zu lassen. Externe Überwachung wird verinnerlicht durch Selbstdisziplin, was Geräte wie eine Smartwatch oder ein Smartphone induzieren.

Lifková argumentiert, dass Foucaults Machttheorie deswegen geeignet ist, Digitalisierung zu interpretieren, da sie diese Technologien als einen digitalen panoptischen Machtapparat ansieht. Disziplinarmacht operiert auch durch digitale Werkzeuge, und sie überzeugt Individuen davon, sich Normen anzupassen. Macht zirkuliert durch Normalisierung, wo Standards ausgelegt sind, und folglich werden Individuen durch diese Normen kontrolliert.

Krasmann (2017) definiert das „digital subject“ in ihrer wissenschaftlichen Arbeit *„Imagining Foucault. On the Digital Subject and ‚Visual Citizenship‘* als bezeichnenden Charakter unserer Zeit. Sie präsentiert eine neue Annäherung zu Foucaults *Überwachen und Strafen*, in deren Zentrum Visibilität steht. Wie wir in der digitalen Welt von Computern uns und die Welt sehen, was sichtbar ist und was ist unsichtbar, bleibt unbekannt. Sichtbar werden zu lassen und kennenzulernen ist sowohl eine Voraussetzung als auch ein Werkzeug, um Macht auszuüben.

Krasmann analysiert Systeme von Visibilität und Überwachung in der datengesteuerten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts. Sie erklärt, dass das „digital subject“ die Realität verdoppelt, da es „data doubles“ produziert. Im Gegensatz zu der Disziplinargesellschaft, in der das Individuum primäres Interesse war, stehen in der digitalisierten Gesellschaft Mus-

ter von Verhalten und Bewegungen von Daten im Fokus. Diese werden gesammelt, um die Zukunft zu prognostizieren oder künftige Möglichkeiten zu gestalten. Die Macht hinter Computern und hinter diesen Prozessen der Datenverarbeitung ist sogar mehr anonym, sie operiert unbemerkt.

Aufgrund der Verbreitung von digitalen Technologien ist die Macht nicht in der Umgebung versteckt (wie es in Foucaults Gefängnismodell war). Eher ist die Umgebung selbst auch Ursprung von Macht, da, wie wir es anhand des Beispiels von ADM-Systemen gesehen haben, sie Daten verarbeitet und Informationen produziert. Somit wurde die normalisierende Macht der Digitalisierung auch in Wechselwirkung mit Technologien und Algorithmen verbreitet und verwirklicht.

Nach Foucault operiert Macht auf allen Ebenen der Gesellschaft und er hat Studien von Macht im Alltagsleben durchgeführt. Diese hat Foucault *„Mikrophysik der Macht“* genannt, in der er sich statt auf die Perspektive des Staates auf die Mikroebenen der Gesellschaft konzentriert. Er betrachtete dabei, wie diese Mikro-Mächte durch die Sprache, Wissen und Bewusstsein durchdringen und neue Wahrheiten schaffen.

In meiner Forschung wähle ich ein spezifisches Segment des Alltagslebens, die Arbeitswelt, und recherchiere die Effekte und Erscheinungsformen der normalisierenden Macht der Digitalisierung. Digitale Technologien haben die Arbeit neu definiert und derart auch das Alltagsleben von Menschen verändert sowie es mit neuen Konzepten und Normen verbunden. In dieser Arbeit beabsichtige ich, ein zusammenfassendes Bild über die Repräsentation solcher Normen in bestimmten deutschen Zeitschriften zu erlangen.

3. Methodik

3.1. Forschungsdesign

Um herauszufinden, welche Effekte die normalisierende Macht der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die Arbeitnehmer hat, wurde eine qualitative Untersuchung durchgeführt. Zu diesem Zweck wurden Zeitungsartikel untersucht, da Presseorgane eine wesentliche Rolle spielen in der Repräsentation und gleichermaßen bei der Gestaltung der öffentlichen Meinung (Lohmeyer, 2018). Durch diese Repräsentation beeinflussen Zeitschriften die Interpretation von Problemen sowie Phänomenen und normalisieren bestimmte Perspektiven (Hoffman, 1999). Dadurch produzieren Presseorgane Macht; insbesondere im Foucaultschen Sinne standardisieren sie Repräsentationen und synthetisieren Anschauungen.

Damit die gesammelten Daten einen repräsentierenden Charakter aufweisen, müssen sie aus Zeitungen oder Zeitschriften stammen, die einen möglichst großen Teil der Bevölkerung erreichen. Deswegen habe ich in meiner Forschung Artikel von zwei populären Akteuren der deutschen Mainstreampresse gewählt. Diese Akteure sind die liberale Wochenzeitung *Die Zeit* und die umsatzstärkste Publikumszeitschrift in Deutschland *Der Spiegel*. Beide Zeitungen gelten als

²Das disziplinarische Panopticon (das perfekte Gefängnis) ist ein Konzept, was ursprünglich vom englischen Philosophen Jeremy Bentham kreiert wurde, als eine Architekturform für bestimmte Institutionen wie Gefängnisse und Schulen. Im Panopticon sind die Zellen strahlenförmig angeordnet und in der Mitte steht ein Wachturm. Von dem Wachturm aus sind die Zellen zu jeder Zeit einsichtig, aber die Lichtverhältnisse im Turm sind speziell, damit die Beobachteten den Beobachter nicht sehen können. Das Hauptidee hinter diesem Konzept ist die Möglichkeit ständiger Überwachung, was eine Verhaltensverbesserung der Zelleninsassen erzielt (Altmeyer, 2011). Nach Foucault ist der Panoptismus ein Machtphänomen, da das Machtverhältnis aufgrund dieses Wissens internalisiert wird, und dementsprechend „übernimmt [der Überwachte] die Zwangsmittel der Macht, und spielt sie gegen sich selber aus“. Der Überwachte wird das Prinzip seiner Unterwerfung (Foucault, 1977, S. 260).

deutschsprachige Leitmedien und beeinflussen als solche vorherrschend die öffentliche Meinungs- und Themenbildung. Sie etablieren Konsense und gestalten gesellschaftliche Kommunikation und Öffentlichkeit (Ziemann, 2011).

Alle ausgewerteten Artikel wurden im Zeitraum von 1995 bis 2018 publiziert. Für die Artikelauswahl (*Zeit Online*, *Spiegel Online*, *Die Zeit* und *Der Spiegel*) wurde die Datenbank WISO verwendet. Als Suchkriterien wurde nach Schlagworten in den Texten gesucht. Hauptsächlich genaue Schlagworte, wie ‚digitale Revolution‘ (132 Treffer), ‚Arbeitswelt‘ (292 Treffer) und ‚Arbeitnehmer‘ (237 Treffer) wurde angewandt, aber auch vagere, wie ‚Arbeit*‘ (3301 Treffer) und ‚Digitalisierung‘ (408 Treffer). Das Ziel war eine Sammlung von Artikeln zu erstellen, die die Auswirkungen der Digitalisierung für die Arbeitswelt in Deutschland thematisieren. Artikel mit weniger als 150 Wörtern und doppelt aufgeführte Artikel (manchmal erschien der gleiche Artikel sowohl analog als auch digital) wurden ausgeschlossen. Mit dieser Methode wurden aus den beiden Zeitschriften insgesamt 210 Artikel gesammelt (87 Artikel aus *Der Spiegel* und 123 Artikel aus *Die Zeit*).

Die Untersuchung orientiert sich an dem Arbeitnehmer, insbesondere an der Perspektive des Arbeitnehmers, und beobachtet die Konsequenzen der Digitalisierung (und die Erscheinungsformen deren Disziplinarmacht); deswegen wurden einige Artikel nicht in die Beobachtung eingeschlossen. Die beiden häufigsten Gründe für einen solchen Ausschluss waren ein fehlender (oder nicht hinreichender) Fokus auf die Arbeitswelt und die Arbeitnehmer sowie ein prognostizierender Charakter der Artikel. Die erste Gruppe beinhaltete Artikel, die zwar von der digitalen Revolution und Digitalisierung handelten, aber weniger von der Arbeitswelt. In ihrem Fokus stand meist Politik (auch spezifische Parteien), Geschichte oder Geschichte der Digitalisierung sowie Kinder und Schulen. Das andere entscheidende Ausschlusskriterium war, ob der Artikel eine Zukunftsprognose beschreibt. In meiner Beobachtung habe ich tatsächliche Phänomene gesucht, die wirklich oder mindestens existierend sind; deswegen konnte ich Ideen von bestimmten Autoren darüber, wie das Leben im Jahr 2040 oder 2050 sein wird, nicht einbeziehen. Durch die Anwendung der Ausschlusskriterien wurden 78 Artikel ausgegrenzt, während insgesamt 132 Artikel untersucht wurden.

Da ich sprachliches Material analysiere, das aus einer Form von Kommunikation stammt, habe ich als Art der Forschung die qualitative Inhaltsanalyse gewählt. Diese Vorgehensweise, um fixierte Kommunikation (in diesem Fall Zeitungsartikel) zu analysieren, ist besonders geeignet für diese Forschung, weil sie systematisch und regelgeleitet vorgeht. Eine weitere relevante Eigenschaft einer Inhaltsanalyse ist, dass sie theoriegeleitet operiert, somit der zu untersuchende Gegenstand an Erfahrungen anderer angeknüpft wird (Mayring, 2015). Foucaults Theorie von Disziplinarmacht und der normalisierende Charakter der Macht bilden den Theoriehintergrund für die Interpretation der Ergebnisse, da es Ziel der Arbeit ist, tatsächliche normalisierende Wirkungen der Digitalisierung (Mikroprozesse der Macht nach Foucault) in

der Arbeitswelt zu betrachten.

Ziel der Analyse ist die Reduktion des Materials, um ein überschaubares Corpus zu erlangen; dementsprechend ähnelt sie einer zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Artikel wurden zuerst mithilfe der Datenanalysesoftware MAXQDA qualitativ kodiert. Letztere erleichtert die Datenanalyse, da sie unter anderem ermöglicht, die Texte in Gruppen zu ordnen und diese beliebig zu strukturieren, ein hierarchisches System von Codes zu erstellen und managen, zu der Code Memos oder Definitionen hinzufügen, wie auch das Codesystem visuell darzustellen.

Als Methode habe ich Konzeptcodierung gewählt, weil im Fokus der Untersuchung größere, symbolische Themen der Artikel standen. Konzeptcodierung ordnet Inhalte auf der Mesoebene oder den Makroebene des Textes zu Codes. Konzepte sind kurze Aussagen, die eine breitere Bedeutung als eine Aktion oder ein Gegenstand vorschlagen (Saldaña, 2016). Diese Vorgehensweise erlaubt größere interpretative Freiheit, was sich als hilfreich erwies, aufgrund der philosophischen Art des theoretischen Rahmens der Untersuchung.

3.2. Inhaltsanalyse

Im Fokus der Analyse waren solche Trends und Phänomene, die für den Arbeitnehmer die Arbeitswelt fundamental und konzeptuell beeinflussen und gestalten. Zuerst wurden alle Artikel aufmerksam durchgelesen und basierend auf den vorgelegten (und auch emergent identifizierten) Ausschlusskriterien solche aussortiert, die in Bezug auf ihre Thematik nicht unbedingt zu dem Untersuchungsfeld gehörten.

Im ersten Schritt wurden solche Normen, die aufgrund der normalisierenden Macht der Digitalisierung entstanden, in den Artikeln erkannt und mit unbestimmten Codes ausgestattet, ohne zu versuchen, strikte Kategorien zu bilden (Gioia, Corley & Hamilton, 2013). In dieser Phase wurden insgesamt 284 Codes erlangt. Für solches erste Rund Codierung waren Beispiele die Codierung des Satzes: „[...] Arbeitnehmer sind dank Smartphones per Mail, SMS oder Anruf rund um die Uhr erreichbar.“ (Artikel Nr. 45)³ mit dem Code „erreichbar rund um die Uhr“ oder die Codierung der Aussage „[...] muss jeder vierte Deutsche nach Feierabend für den Chef erreichbar sein. Viele gehen auch im Urlaub ran, wenn die Firma anruft [...]“ (Artikel Nr. 155) mit dem Code „Erreichbarkeit auch während Urlaub und Feierabend“.

Der zweite Schritt des Codierungsprozesses beinhaltet die Reduzierung der ursprünglich vielfältigen Codemasse. Wir suchen nach signifikanten Differenzen und Ähnlichkeiten, um die inhaltsgleichen Codes zu identifizieren und

³In dieser Arbeit benutze ich, wenn ich auf die untersuchten Artikel verweise oder die untersuchten Artikel zitiere, die Form ‚Artikel Nr. X‘ zur Notation. Um diese Notation zu interpretieren, befindet sich ein Excel-Dokument mit dem Namen Artikel (Die Zeit, Der Spiegel) im Anhang der Bachelorarbeit. Die erste Spalte dieser Excel-Tabelle wird ‚Artikel_ID‘ genannt; in dieser Spalte sind die Nummern der Artikel in aufsteigender Reihenfolge aufgelistet. Somit weist die in diesem Absatz adressierte Notation ‚Artikel Nr. 45‘ auf den Artikel „Roboter als Chefs und kaum noch Festanstellungen“ hin, der am 6. Oktober 2014 in *Die Zeit* publiziert wurde.

zusammenzufügen. Die neuen und in ihrer Anzahl deutlich geringeren Codes bekommen neue Namen, die kurzer und exakter, aber trotzdem informativ sind (Gioia et al., 2013). Anhand des Beispiels der oben erwähnten Codierungen funktioniert es derart, dass die Codierungen „erreichbar rund um die Uhr“ und „Erreichbarkeit auch während Urlaub und Feierabend“ unter einem Code „ständige Erreichbarkeit“ zusammengefasst wurden.

Diese Kategorien wurden mit Memos versehen, was MAXQDA ermöglicht. Laut Saldaña (2016) sind Memos persönliche, reflektive Texte oder Kommentare, und ihr Ziel ist es, kritisches Denken anzuregen, Annahmen zu bilden und später gegebenenfalls dieselben Annahmen anzufechten. Memos dienen dazu, Codes präziser zu bezeichnen und erleichtern dementsprechend Textstellen zu Codes zuzuordnen.

In Tabelle 1 werden die Ergebnisse dieses zweiten Schrittes dargestellt. Am Ende der zweiten Phase wurde die Anzahl der Codes insgesamt auf zehn reduziert; neben allen Codes wird eine exemplarische Textstelle präsentiert.

Im dritten Schritt wurden, basierend auf den zehn Codierungen in Tabelle 1, Kategorien gebildet, die Tendenzen vertreten. Letztere zeigen, wie die Digitalisierung durch Normalisierung die Arbeitswelt verändert und umgeformt hat. Im Mittelpunkt steht weiterhin der Arbeitnehmer; alle diese Normen haben eine mittelbare oder unmittelbare Wirkung auf den Arbeitnehmer, eine Wirkung, was, gar unbewusst, Trends normalisiert, und demgemäß den Arbeitnehmer der Digitalisierung gestaltet.

Die drei festgelegten Kategorien sind die folgenden: *Globaler Charakter*, *Flexibilität* sowie *Transparenz und Kontrolle*. Unter *Globaler Charakter* gehören solche Codierungen, die deren Aspekt der Digitalisierung umfassen, dass die Arbeitswelt globalisiert. Die Arbeitnehmer müssen ihre Mentalität und Denkweise dahingehend anpassen, dass die Arbeitswelt, die sie umgibt, nicht mehr nur eine lokale Reichweite hat, sondern eine globale. Als zugehörig zur nächsten Gruppe, *Flexibilität*, wurden solche Codierungen kategorisiert, die die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen darstellen, und sich darauf beziehen, welche Anforderungen die flexible Arbeitswelt an die Arbeitnehmer stellt. Unter der letzten Kategorie, *Transparenz und Kontrolle*, befinden sich solche Codierungen, die auf den mit digitalen Technologien ermöglichten schnellen und totalen Informationszugang hinweisen, und dessen Implikationen, wie die Vernetzung und Überwachung, betrachten. Die inhaltliche Beschreibung des Kategoriensystems erfolgt in Kapitel 4.

4. Normalisierende Macht der Digitalisierung

4.1. Darstellung des Kategoriensystems

Die Beschreibung des analysierten Datencorpus erfolgt mithilfe drei Kategorien und zehn Codes. Dieses Code- und Kategoriensystem, mit den Verbindungen zwischen Kategorien und Codes, ist graphisch in Abbildung 1 dargestellt. Als erstes Ergebnis erscheint, dass drei Hauptbereiche (Kategorien) festgestellt wurden, in denen die normalisierenden

Wirkungen der Digitalisierung auf der Arbeitswelt zusammengefasst sind. Diese drei Hauptrichtungen für Normen, die das Leben der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter gestalten, sind: *Globaler Charakter*, *Flexibilität* sowie *Transparenz und Kontrolle*. In Abbildung 1 ist ersichtlich, dass zu diesen drei Bereichen verschiedene Phänomene gehören (die kurz auch in Tabelle 1 dargestellt werden).

In den folgenden drei Unterkapiteln werden diese drei Kategorien und die dazugehörigen Codes detailliert beschrieben, und, wo erforderlich, auch die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Codes geklärt.

4.2. Globaler Charakter

Diese Erscheinungsform der normalisierenden Macht der Digitalisierung, die durch die Kategorie *Globaler Charakter* gekennzeichnet ist, verweist darauf, wie fundamental sich die Denkweise der Arbeitnehmer mit der Verbreitung der Digitalisierung verändert hat. Die Arbeitnehmer müssen mit einer globalen Denkweise agieren, da aufgrund der Digitalisierung die geographischen Grenzen der Arbeit verschwunden sind, und wo vorher zahlreiche isolierte und zergliederte regionale Märkte waren, existiert jetzt ein globaler Markt. Die Arbeitswelt hat durch die digitalen Technologien ihren lokalen Charakter verloren. Diese globale Reichweite bietet Möglichkeiten, etabliert neue Methoden und birgt Gefahren, aber vor allem, beeinflusst sie Entscheidungen.

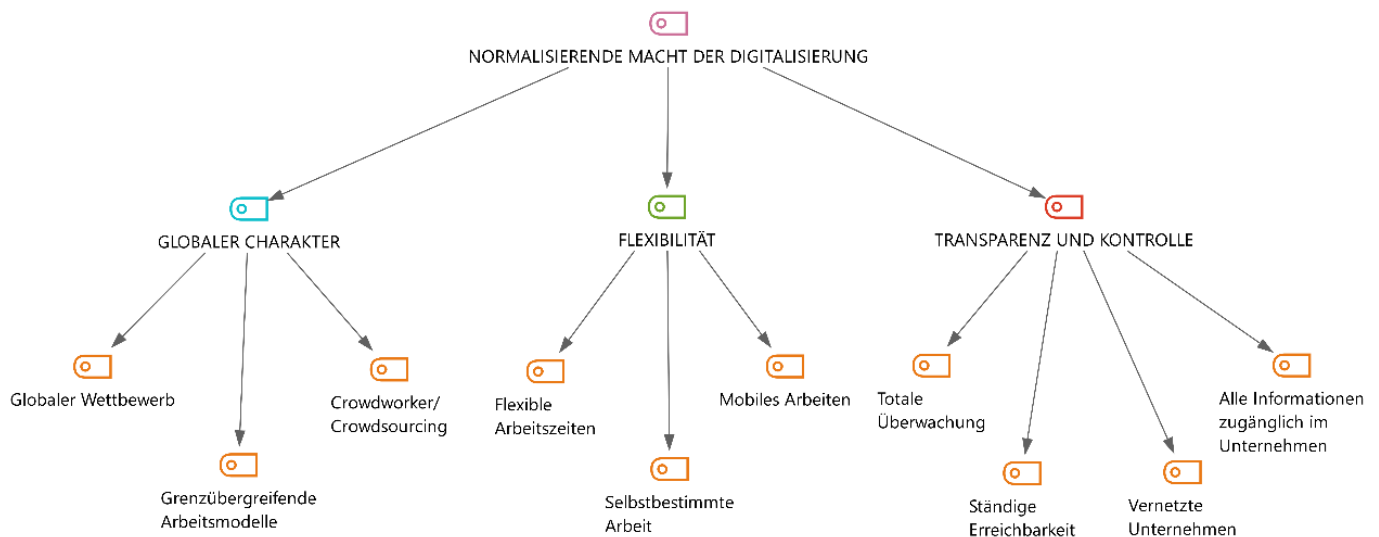
Boes et al. (2016) bezeichnen einen „global verfügbaren Informationsraum“, eine neue Handlungsebene, deren Grundlage das Internet ist. Diese omnipräsente Handlungsebene (Mobile elektronische Mittel machen es fast überall verfügbar und die Signifikanz des Netzes durchdringt nahezu alle sozialen Sphären.) ermöglicht vielfältige Interaktionen zwischen Menschen weltweit, was auch die Arbeitswelt enorm verändert. Das Internet ist zentral in Bezug darauf, Arbeit zu suchen, anzubieten und zu erledigen: „Nie war es für Unternehmen so einfach, Unterstützung für Projekte zu finden – und nie war es für Selbstständige so einfach, ihr Können anzubieten, wie heute. Im globalen Netz spielen nicht nur Ländergrenzen keine Rolle mehr, hier ist für jeden etwas zu holen [...]“ (Artikel Nr. 47)

Drei Codes gehören unter diese Kategorie, *Globaler Wettbewerb*, *Grenzübergreifende Arbeitsmodelle* und *Crowdworker/Crowdsourcing*; die Codes sind Resultate der Wirkungen der Macht der Digitalisierung.

Mit digitalen Technologien ist eine globale Infrastruktur entstanden, was die regionalen Grenzen des Arbeitsmarktes auflöst; der Code *Globaler Wettbewerb* erfasst dieses Phänomen. Das Internet ermöglicht es, ein Arbeitsverhältnis von überall auf der Welt einzugehen, in einem Arbeitsverhältnis zu stehen und es schließlich zu kündigen. Dementsprechend „konkurriert [im Netz] jeder Anbieter mit jedem anderen [...]“ (Artikel Nr. 128) Einerseits ergibt sich die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre potentiellen Kunden oder Arbeitgeber weltweit zu suchen; andererseits stehen sie jedoch unter steigendem Wettbewerbsdruck aufgrund der Globalisierung.

Tabelle 1: Codierleitfaden mit beispielhaften Zitaten. (Quelle: eigene Abbildung)

Code	Codebezeichnung	Beispielhafte Zitat
1	Globaler Wettbewerb	„An den Jobbörsen des Internets können Spezialisten ihre Fähigkeiten weltweit zu Spitzenpreisen anbieten, während digitale Tagelöhner ihre Arbeitskraft zum Dumpingpreis vermarkten müssen.“ (Artikel Nr. 149)
2	Grenzübergreifende Arbeitsmodelle	„In Datenwolken können Menschen über Kontinente verteilt in Echtzeit an einer Aufgabe arbeiten, als säßen sie in einem Büro.“ (Artikel Nr. 135)
3	Crowdworker/Crowdsourcing	„Zugleich sind selbstständige Crowdworker als digitale Tagelöhner von Weisungen ihrer Auftraggeber abhängig.“ (Artikel Nr. 193)
4	Flexible Arbeitszeiten	„Flexibilität: Dass Arbeitnehmer zeitlich flexibler sein sollen, gehört seit Langem zu den Hauptforderungen von Arbeitgeberverbänden.“ (Artikel Nr. 90)
5	Selbstbestimmte Arbeit	„Menschen wie [...] gehören zu jener Schicht, für die Globalisierung und Digitalisierung eine schöne neue Welt geschaffen haben. Sie können ihr Arbeitsleben weitgehend selbst gestalten [...]“ (Artikel Nr. 206)
6	Mobiles Arbeiten	„Denn das Beantworten von E-Mails, Überarbeiten von Projektplänen oder die Organisation der Terminplanung der nächsten Woche ist mittlerweile in vielen Jobs auch in öffentlichen Verkehrsmitteln oder vom heimischen Sofa aus möglich und für viele Mitarbeiter mittlerweile Standard.“ (Artikel Nr. 97)
7	Totale Überwachung	„[...] das permanente Überwachen und Vergleichen von Mitarbeitern, das in der digitalen Wirtschaft möglich ist [...]“ (Artikel Nr. 174)
8	Ständige Erreichbarkeit	„[...] Arbeitnehmer sind dank Smartphones per Mail, SMS oder Anruf rund um die Uhr erreichbar.“ (Artikel Nr. 45)
9	Vernetzte Unternehmen	„Das System funktioniert nach dem Prinzip der sozialen Netzwerke, es vernetzt die Mitarbeiter miteinander und berücksichtigt deren individuelle Umstände.“ (Artikel Nr. 149)
10	Alle Informationen zugänglich im Unternehmen	„[...] Ich kann jederzeit einsehen, woran Kollegen arbeiten, habe Zugriff auf ihren Kalender und ihre Projektplanung. Wenn alles für alle offen zugänglich ist, sich kein Machtwissen zurückhalten lässt, wird viel freier über neue Ideen oder Projekte diskutiert.“ (Artikel Nr. 157)

**Abbildung 1:** Code- und Kategoriensystem (Quelle: eigene Abbildung, gefertigt mit MAXQDA)

Im globalen Wettbewerb ist es zwingend erforderlich, dass Selbstständige wie auch Unternehmen Kundenkontakte weltweit halten, was nur durch die digitalen Informationskanäle, wie soziale Medien, möglich ist. Kunden zu gewinnen

und zu verlieren, gestaltet sich in der digitalisierten Welt problemlos: „Was zählt, ist, dass in der Zeit von Smartphones und einer global vernetzten Menschheit die einst ehernen Grundregeln der Wirtschaftswelt nicht mehr gelten [...]“

(Artikel Nr. 147)

Weitere Implikation dieser globalen Konkurrenz ist, dass Arbeitnehmer nicht nur mit anderen ihres Heimatlandes oder der Nachbarländer konkurrieren, sondern auch mit Anbietern anderer Zeitzone. Daraus resultiert in manchen Fällen eine Neugestaltung der Lebensbedingungen, da die Arbeitszeit auf den globalen Markt ausgerichtet werden soll. Die Nachfrage verändert sich schnell und Anbieter müssen darauf sofort reagieren, da Kunden leicht die Angebote miteinander vergleichen können.

Der Code *Grenzübergreifende Arbeitsmodelle* bezeichnet das Beschäftigungsmodell, dass Mitarbeiter, in einem Unternehmen oder Projekt, zusammenarbeiten (sogar in Echtzeit), obwohl ihre Arbeitsplätze weltweit verteilt sind. Es heißt, dass Kollegen „nicht mehr in einem Betrieb Tür an Tür [arbeiten], sondern weltweit verstreut, verbunden über das Netz.“ (Artikel Nr. 156) Arbeitsverträge werden nicht mehr auf regionalen Vereinbarungen aufgebaut und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern in unterschiedlichen Zeitzone wird immer häufiger.

Vorherrschende Form dieser grenzübergreifenden Arbeitsmodelle ist Cloudworking, was arbeiten in einer digitalen Datenwolke bedeutet. Cloudworking beinhaltet alle Formen gesellschaftlicher Arbeit, deren Objekte und Instrumente auf dem Informationsraum basieren und deren Kooperation als soziale Aktion über den Informationsraum vermittelt wird (Boes, Kämpf, Lühr, Langes & Ziegler, 2017). Via Datenwolke wird „digitale Arbeit [...] rund um die Welt verteilt; dorthin, wo sie am besten und oft genug am billigsten verrichtet wird [...]“ (Artikel Nr. 149)

Der letzte Code dieser Kategorie ist *Crowdworker/Crowdsourcing* und obwohl Crowdsourcing nach Boes et al. (2016) als Subkategorie von Cloudworking angesehen werden soll, handelt es hier um einen separaten Code. Grund dafür ist, dass der Arbeitertypus ‚Crowdworker‘ ein geeignetes Beispiel bietet, wie die Disziplinarmacht der Digitalisierung die Arbeitnehmer umformt: „Der menschliche Körper geht in eine Machtmaschinerie ein, die ihn durchdringt, zergliedert und wieder zusammensetzt.“, schreibt (Foucault, 1977, S. 176) in *Überwachen und Strafen*, und in diesem Sinne ist der Crowdworker ein Endprodukt des Machtprozesses der Digitalisierung.

Bei Crowdsourcing werden Aufgaben auf eine Menschenmenge („Crowd“) ausgelagert, es handelt sich um eine Vermittlung von Arbeitskräften mithilfe digitaler Plattformen (Staab & Nachtwey, 2016). Auftraggeber und Crowdworker werden durch die Plattform verbunden und das Arbeitsverhältnis dauert nur bis zur Fertigstellung des Auftrags, manchmal „kann man die Jobs in wenigen Minuten abarbeiten.“ (Artikel Nr. 111) Durch die Digitalisierung kann die Arbeit in beliebig kleine Aufgaben zerlegt werden und das Internet ermöglicht diese Form von Unverbindlichkeit. Mit diesem Modell sind Crowdworker die digitalen Tagelöhner des 21. Jahrhunderts und wie die Textstelle aus Artikel Nr. 77 zeigt, ist ihr Arbeitsverhältnis so unsicher wie das von Tagelöhnern der Industrialisierung: „Es war noch nie so einfach, einen Menschen für eine Arbeit von zehn Minuten einzustellen und dann wieder zu feuern.“

len und dann wieder zu feuern.“

Das Einkommen von Crowdworkern variiert stark; den Mindestlohn erreichen sie nicht unbedingt, da ihre Arbeit nicht nach Stunden, sondern nach Produkten oder Projekten bezahlt wird. Crowdworker müssen sich bei der Auftragsvergabe gegen die Konkurrenz durchsetzen; ihr Arbeitsverhältnis ist abhängig von den Weisungen der Auftraggeber und aufgrund der vereinfachten Austauschbarkeit prekär.

4.3. Flexibilität

Die Kategorie *Flexibilität* umfasst Auswirkungen der Digitalisierung und beschreibt, wie Digitalisierung die Arbeitsbedingungen flexibler neugestaltet. Die Arbeitnehmer müssen sich diesen veränderten Bedingungen der digitalen Arbeit anpassen, da Flexibilität nicht nur als Möglichkeit, sondern auch als Anforderung präsent in der Arbeitswelt ist. „Fest steht aber auch, dass die Digitalisierung die Anforderungen an die Mitarbeiter grundlegend verändert: Sie müssen mobiler, flexibler, unabhängiger arbeiten.“ (Artikel Nr. 204)

Seit den 1970er-Jahren entstanden Bestrebungen, das klassische Modell der Normalarbeit aufzuweichen. Die Versuche, neue Produktivitäts- und Flexibilitätspotentiale zu schaffen, erzielten eine Abweichung von den Rahmenbedingungen des fordistischen Arbeitsmodells, wie die Vollzeitbeschäftigung mit festen Arbeitszeiten oder die formalisierten Arbeitsbeziehungen (Gerber & Krzywdzinski, 2019). Durch die Verbreitung datenverarbeitender Prozesse und Techniken wurde diese Flexibilisierung der Arbeitswelt auf zeitliche, örtliche und entscheidungsmäßige Weise ermöglicht.

Drei Codes zählen zu dieser Kategorie (*Flexible Arbeitszeiten*, *Selbstbestimmte Arbeit* und *Mobiles Arbeiten*); diese repräsentieren die Schwerpunkte der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen.

Der Code *Flexible Arbeitszeiten* umfasst zwei Bedeutungen. Einerseits verweist er auf die Gelegenheit, dass Arbeitnehmer nicht innerhalb standardisierter, fester Arbeitszeiten arbeiten und zeigt andererseits, dass zeitliche Flexibilität oft als Anforderung erscheint. Diese Dualität wird in folgenden Beispielen dargestellt: „Die Arbeitgeber wollen, dass nicht mehr die tägliche Arbeitszeit gezählt wird, sondern die wöchentliche.“ (Artikel Nr. 54) Diese Aussage impliziert die Bemühungen der Arbeitgeber, die Arbeitstage von mehr als zehn Stunden zu normalisieren, da diese Verlängerung, in diesem Modell, durch kürzere Arbeitstage ausgeglichen werden kann; und „[...] früher nach Hause zu gehen, dort die Kinder ins Bett zu bringen und sich dann nach 20 Uhr wieder an den Rechner zu setzen.“ (Artikel Nr. 88) Die zweite Aussage stellt ein Beispiel dar, in dem die Flexibilisierung der Arbeitszeiten dem Interesse der Arbeitnehmer dient.

Flexibilisierung bringt eine Erosion der Grenzen zwischen Arbeit und privatem Leben, und die flexible Arbeitszeit ist ein Indikator dafür, dass durch die Digitalisierung eine beliebige Zergliederung möglich ist, während zuvor ein Tag in zwei klar abgegrenzte Segmente getrennt war. Diese Erosion, die durch die Digitalisierung verursacht wurde, erscheint auch in weiteren Codes, wie *Mobiles Arbeiten* oder *Ständige Erreichbarkeit*.

Selbstbestimmte Arbeit bezeichnet sich der wegen Digitalisierung erhöhte Grad von Selbststeuerung, bezüglich der Arbeit. Digitale Technologien erlauben einen Freiheitsfaktor hinsichtlich der individuellen Konfiguration der Arbeitsstruktur. Für den Arbeiter bedeutet dies, dass er selbst bestimmen kann, „[...] was ich arbeite, wann ich arbeite und wie. Das ist im Vergleich zu der herkömmlichen Situation eines Angestellten revolutionär.“ (Artikel Nr. 71) Im Vergleich zu den anderen Codes, die zur Kategorie *Flexibilität* zählen, liegt die Betonung nicht auf der Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer an einem unbestimmten Ort oder zu einer unbestimmten Zeit arbeiten können, sondern auf der Möglichkeit der Entscheidung, dass sie ihre Arbeitsbedingungen selbst definieren können. Diese Tendenz erfordert einen höheren Bedarf an Autonomie von den Arbeitnehmern.

Diese Selbstbestimmung der Arbeit ist besonders charakteristisch bei selbstständigen Arbeitnehmern (Freelancern): „Sie erledigen Projekte, wann und wo immer sie wollen“ (Artikel Nr. 204) und neben der freien Auswahl von Ort und Zeit können sie auch zwischen Aufträgen und Projekten selektieren (Das bringt eine gewisse Unsicherheit des Einkommens, allerdings schätzen Viele die Freiheit der Selbstbestimmung mehr als sicheres Einkommen.). Obwohl Selbstbestimmbarkeit typischer bei Freiberuflern ist, wird sie auch in Unternehmen immer häufiger zur Norm gehören. „In Teams dürfen sie selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeitskraft und ihre Mittel einsetzen. Jeder hat eine Stimme.“ (Artikel Nr. 165) Mitarbeiter erhalten eine größere Teilhabe an der Entscheidung, wie sie arbeiten. Auf diese Weise normalisiert die Digitalisierung eine höhere Individualisierbarkeit der Arbeitswelt und erfordert gleichzeitig mehr Kreativität und Verantwortung.

Der Code *Mobiles Arbeiten* verweist auf die örtliche Flexibilisierung der Arbeit. Im digitalen Zeitalter ist die Arbeit nicht mehr ortsgebunden: „Zu Hause am Schreibtisch, auf der Couch oder im Café checken sie Mails, telefonieren mit Kunden oder arbeiten am neuen Projekt.“ (Artikel Nr. 190) Die Virtualisierung der Aufträge und Aufgaben sowie die Flexibilisierung der Arbeitsmittel erlaubt den Arbeitern, von überall aus zu arbeiten. Elektronische Endgeräte sind einfach transportierbar, somit ist es „seit Computer, Smartphones und Tablets unseren Alltag bestimmen [...] möglich, fast immer und überall zu arbeiten.“ (Artikel Nr. 90)

Bezüglich dieses Punktes muss ich erwähnen, dass dieser Code für eine lange Zeit während meiner Forschung in zwei separate Codes getrennt war. Der andere Code hieß *Der Arbeitsplatz ist kein ‚Ort‘*; Grund für diese Trennung war, dass diese zwei Codes zwei Schlüssel motive des Phänomens beschrieben. Der eine repräsentierte die Zerstörung des physischen Konzeptes des ‚Arbeitsortes‘ („Der Arbeitsplatz ist kein klar umgrenzter Ort mehr, stattdessen befindet er sich jeweils dort, wo ein Computer Zugang zum Netz hat.“ (Artikel Nr. 32)) und der andere stellte die Flexibilisierung der Arbeitsinhalte sowie Arbeitsmittel dar. Ich habe diese beiden Codes vereinigt, da die Auswirkungen der repräsentierten Prozesse dieselben waren, und weil diese beiden Codes zueinander in ihrer Bedeutung deutlich näher waren im Vergleich zu den beiden anderen Codes, die zu dieser Kategorie gehören (*Flexi-*

xible Arbeitszeiten, Selbstbestimmte Arbeit).

Da der Zugang zum Netz die Hauptvoraussetzung zum Arbeiten ist, erfolgt eine Dezentralisierung der Arbeit. Die Arbeit wird präsent in je mehr Bereiche das Leben der Arbeitnehmer, und das resultiert in der (beim Code *Flexible Arbeitszeiten* bereits betrachteten) Erosion der Grenzen zwischen Arbeit und privatem Leben. Es entsteht eine Gefahr der Verschiebung der Work-Life-Balance, die insbesondere bei einer der beliebtesten Form mobilen Arbeitens, dem Home-Office, als möglich erscheint. Für Arbeiter, die von zu Hause arbeiten, ist eine bewusste Selbstdisziplin erforderlich, um Überstunden und ungesunde Auslastung zu vermeiden. „Je mehr Möglichkeiten sich ergeben, von anderen Orten, zu anderen Zeiten oder mal kurz zwischendurch zu arbeiten, desto höher wird die Versuchung, dass der Arbeitnehmer dazu auch verpflichtet wird oder sich auch nur verpflichtet fühlt.“ Diese Textstelle von Artikel Nr. 101 beschreibt genau, wie in diesen Fällen die normalisierende Macht wirkt. Es ist nicht unbedingt ein System von Regeln, das die Wirkungen verursacht, vielmehr ist es ein „System von Normalitätsgraden, welche die Zugehörigkeit zu einem homogenen Gesellschaftskörper anzeigen“ (Foucault, 1977, S. 237), und solche Normalitätsgrade sind in den Codes, unter der Kategorie *Flexibilität*, zusammenfasst.

Zu dem Code *Mobiles Arbeiten* gehören die flexiblen Büroformen, wie Desk-Sharing, und die Möglichkeit individuell konfigurierbarer Arbeitsplätze. Beide verwirklichen eine Form von Flexibilisierung der traditionellen Arbeitsbedingungen.

Die normalisierende Macht der Digitalisierung hat durch Flexibilisierung auch eine neue Form von Arbeitern entwickelt; dies sind die digitalen Nomaden, die mithilfe von digitalen Technologien unabhängig von bestimmten Orten arbeiten und ein multilokales Leben führen: „Ihr Büro ist der Ort, an dem sie sich gerade [aufhalten]: das Loft in Berlin, die Bar im kolumbianischen Medellín, der Strand von Koh Tao in Thailand.“ (Artikel Nr. 149)

4.4. Transparenz und Kontrolle

Die letzte Kategorie des Kategoriensystems, *Transparenz und Kontrolle*, beschreibt, wie digitale Technologien eine gänzlich neue Dimension totaler Transparenz und vollkommener Kontrolle im Unternehmen erbringen, und auf diese Weise die Arbeitsumgebung grundlegend verändern. Transparenz beinhaltet einerseits eine gewisse Durchsichtigkeit von Unternehmensprozessen und andererseits eine Nachvollziehbarkeit der Tätigkeiten der Arbeitenden. Diesen Zustand verstärken die Vernetzung von Unternehmen und die digitalen Kontrollsysteme, die lückenlose Überwachung ermöglichen.

Die Wirkungen der Macht können wir hier zweifach beobachten. Die Digitalisierung etabliert bezüglich der Gestaltung der Arbeit neue Normen im Unternehmen; daneben ermöglichen digitale Technologien eine detaillierte Beschreibung der Mitarbeiter und deren Arbeit. Transparenz erleichtert diese Beschreibung und resultiert in Kontrolle und Disziplinierung der Arbeitnehmer: „Die Disziplinarprozeduren [...] machen

aus der Beschreibung ein Mittel der Kontrolle und eine Methode der Beherrschung." (Foucault, 1977, S. 247)

Zur Kategorie *Transparenz und Kontrolle* zählen vier Codes (*Totale Überwachung*, *Ständige Erreichbarkeit*, *Vernetzte Unternehmen* und *Alle Informationen zugänglich im Unternehmen*), die die Wirkungen der normalisierenden Macht der Digitalisierung (auf die Arbeitnehmer) im Rahmen des Unternehmens betrachten.

Der Code *Totale Überwachung* bezeichnet das konstante Monitoring innerhalb eines Unternehmens, das permanente Überwachen und Vergleichen von Mitarbeitern. Mithilfe von digitalen Technologien können fast alle Arbeitsschritte überwacht werden und in dem Prozess werden zusätzlich Daten über die Mitarbeiter gesammelt. Die gesammelten Daten analysieren die Unternehmen, um Tätigkeitsprofile zu erstellen und diese zu vergleichen. Ziel solcher Analysen ist es, eine optimale Auslastung der Mitarbeiter zu verwirklichen und adäquate Aufgaben zu finden: „Wir messen, wie geeignet sie für bestimmte Positionen sind [...]“ (Artikel Nr. 41)

Da zunehmend viele Aufträge im digitalen Raum erledigt werden sollen, ist eine minutiöse Überwachung der Arbeitenden problemlos. Digitalisierung ermöglicht das effektive Durchsetzen des Konzepts, was Foucault „zwingender Blick“ nennt. Letzterer ist eine Anlage, „in der die Techniken des Sehens Machteffekte herbeiführen und in der umgekehrt die Zwangsmittel die Gezwungenen deutlich sichtbar machen.“ (Foucault, 1977, S. 221) Dieser Typ von Überwachung wird nicht ‚von außen‘ ausgeübt, sondern es geht hier um eine innere, intensive, stetige Kontrolle, die den gesamten Arbeitsprozess durchdringt und in deren Fokus die Tätigkeiten der Arbeitnehmer stehen.

Die Arbeitnehmer des digitalen Zeitalters arbeiten unter einem ständigen Druck, den der ‚zwingende Blick‘ hervorruft, und mittelbar werden sie beherrscht durch Algorithmen, die die gesammelten Daten auswerten. Mithilfe der Algorithmen weiß man, „was ein Mitarbeiter wann tut [...], wie man ihn am besten motiviert – oder zur Kündigung bewegt.“ (Artikel Nr. 175); in diesem Sinne setzt die normalisierende Macht der Digitalisierung die Arbeitnehmer in eine ‚verletzliche‘ Position.

Der Code *Ständige Erreichbarkeit* verweist auf den Zustand, dass Arbeitnehmer aufgrund elektronischer Endgeräte (Smartphones, Tablets, Computer etc.) per E-Mail, SMS oder Anruf Tag und Nacht erreichbar sind. Nicht nur an Werktagen, sondern am Feierabend oder während des Urlaubs: „in immer mehr Branchen sind Mitarbeiter [...] ganz selbstverständlich zu jeder Tageszeit erreichbar.“ (Artikel Nr. 54), dieses Phänomen führt zu der bei *Flexible Arbeitszeiten* und *Mobiles Arbeiten* erwähnten Auflösung der Grenzen zwischen Privatem und Arbeit. Wenn diese klare Trennung fehlt, bleiben Menschen konstant unter Spannung (mentaler, emotionaler sowie körperlicher Art).

Die Existenz von digitalen Technologien normalisiert ständige Erreichbarkeit (mobilisierte Arbeitsmittel in Zusammenhang mit digitalisierten Arbeitsaufgaben) und die ständige Erreichbarkeit der Arbeitenden produziert im Gegenzug Disziplinarmacht. Was die Präsenz der digitalen Technolo-

gien im Leben der Arbeitnehmer verwirklicht, ähnelt dem Panoptismus, den Foucault in *Überwachen und Strafen* definiert. Nach Foucault ist die Hauptwirkung des Panopticons „die Schaffung eines bewussten und permanenten Sichtbarkeitszustandes beim Gefangenen, der das automatische Funktionieren der Macht sicherstellt“ (1977: S. 258). In dieser Nebeneinanderstellung ist der Gefangene der Arbeitnehmer und die Sichtbarkeit die Erreichbarkeit, und wohingegen bei Foucault es ein architektonischer Apparat ist, der die Schaffung und Aufrechterhaltung des Machtverhältnisses ermöglicht, funktionieren hier digitale Mittel an dessen Stelle.

Dieses Phänomen kann zur Überauslastung der Arbeitnehmer führen, wie es das Zitat von Artikel Nr. 97 darstellt: „Tatsächlich zeigen diverse Studien [...], dass die Beschäftigten [...] auch noch am späten Abend, im Feierabend und am Wochenende Arbeiten erledigen – oft obwohl der Arbeitgeber sie dazu gar nicht angewiesen hat.“ Hier ist die Wirkung der Disziplinarmacht beobachtbar; die Möglichkeit des Einsetzens kann fast so zwingend wirken, wie eine direkte Weisung.

Der netzwerkartige Charakter, und die, durch digitale Plattformen gesteuerte, Verbindung von Arbeitern, Arbeitsprozessen, Produktionsstellen und Betriebssystemen werden unter dem Code *Vernetzte Unternehmen* zusammengefasst. Mitarbeiter sind miteinander per Intranet oder soziale Medien vernetzt und derart entsteht konstante Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Die Vernetzung umfasst neuartige Formen von Kooperation, wie die Zusammenarbeit mit intelligenten Robotern oder den Einsatz von virtuellen Teams von Mitarbeitern (verbunden über das Intranet oder das Internet). Eine weitere Implikation dieser Vernetzung ist das in manchen Unternehmen (wie Telekom und Amazon) bereits angewandte anonyme Feedback-System. Mit Letzterem wird „jeder Mitarbeiter von seiner Führungskraft, von seinen Kunden, von seinen Mitarbeitern und von seinen Kollegen beurteilt“ (Artikel Nr. 63); das Feedback ist zu jederzeit möglich und der gesamte Prozess erfolgt anonym.

Essentielles Element in dem vernetzten Unternehmen ist, dass Dinge unmittelbar miteinander kommunizieren (Internet der Dinge), und somit ganze Arbeitsprozesse ohne direkte menschliche Intervention gesteuert werden (Däubler, 2018). Für Arbeitnehmer in digitalisierten Unternehmen erklären Apps Betriebsprozesse und wird gegebenenfalls auch ihre Arbeit bei Algorithmen gesteuert, die immer den optimalen Weg finden können. Beispielsweise ist die Lagerhaltung bei Amazon, Vorreiter der digitalen Wirtschaft, „organisiert durch ausgeklügelte Algorithmen, die den Amazon-Mitarbeitern per Smartphone die kürzesten Wege durch die Gänge weisen, damit sie [...] keine Zeit verlieren.“ (Artikel Nr. 120)

Der letzte Code unter der Kategorie *Transparenz und Kontrolle*, *Alle Informationen zugänglich im Unternehmen*, beinhaltet den schnellen und freien Zugang zu Informationen innerhalb des Unternehmens und die Teilung von Wissen unter Kollegen. Expertenwissen ist nutzbar sowie transparent in der Organisation und Mitarbeiter kennen auch die Unter-

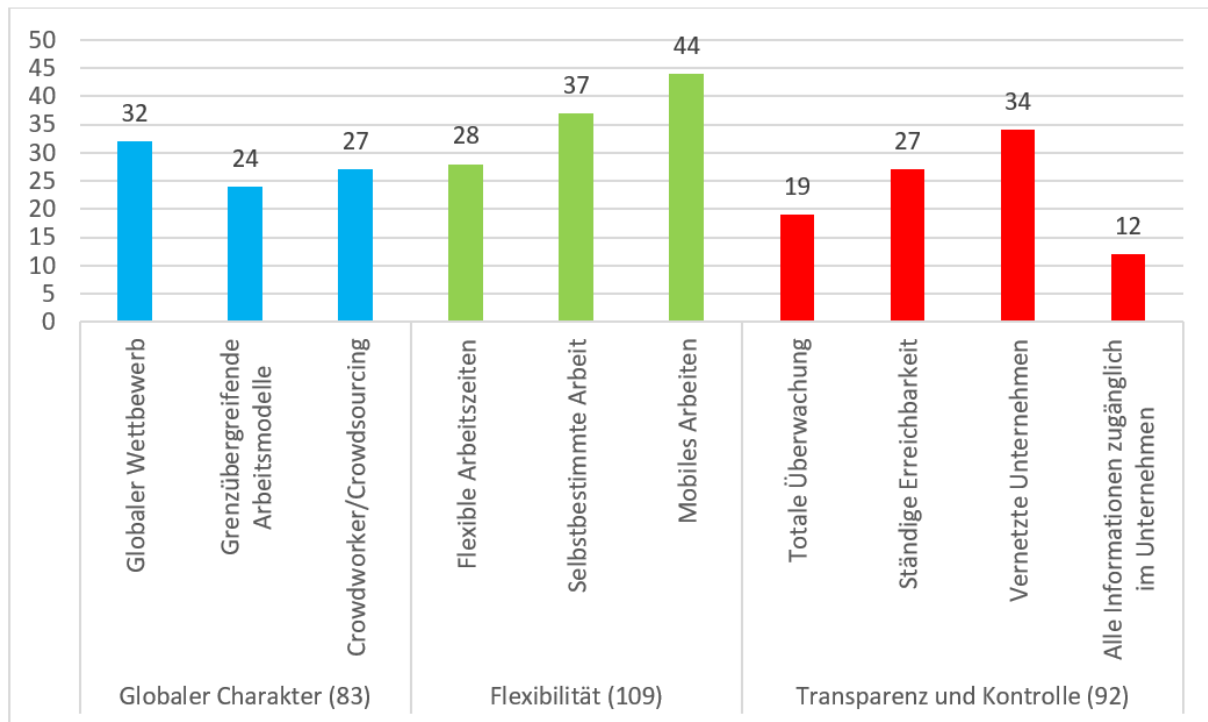


Abbildung 2: Häufigkeiten pro Code und Kategorie (von 1995 bis 2018). (Quelle: eigene Darstellung)

nehmenszahlen. Sie können jederzeit einsehen, woran ihre Kollegen arbeiten, sowie deren Projektplanung oder Termine. Diese Praktiken erleichtern eine offene Diskussion über Projekte sowie Produkte und zerstören Wissensbarrieren, da, wenn „alles für alle offen zugänglich ist, sich kein Machtwissen zurückhalten lässt, [...] viel freier über neue Ideen oder Projekte diskutiert [wird].“ (Artikel Nr. 157)

4.5. Häufigkeit der Kategorien

Wenn wir nun die Verhältnisse zwischen den vorhin (Unterkapitel 4.2.-4.4.) beschriebenen Codes betrachten, ist es auffällig, dass diese unterschiedlich häufig erwähnt werden. In Abbildung 2 wird die Häufigkeit der verschiedenen Codes (Erscheinungsformen) und Kategorien (Hauptrichtungen) im analysierten Material in graphischer Form dargestellt.

Es zeigt sich, dass auch die Hauptrichtungen (in denen die Auswirkungen der normalisierenden Macht bestimmt wurden, demnach die Kategorien) unterschiedlich häufig vorkommen, aber ein signifikanter Kontrast in der Anzahl von Nennungen existiert nicht. Die Kategorie, die im untersuchten Zeitraum am meisten vorkommt, ist *Flexibilität* (insgesamt 109-mal), gefolgt von *Transparenz und Kontrolle* (92-mal) und *Globaler Charakter* (83-mal). Damit erscheint die Kategorie *Flexibilität* bedeutsamer als die anderen Kategorien. Glaubwürdiger Grund kann diesbezüglich sein, dass die Wirkungen der Macht, die unter *Flexibilität* zusammengefasst sind, unmittelbarer von Arbeitnehmern wahrgenommen werden als die unter den anderen beiden Kategorien.

Am häufigsten treten die Codes *Mobiles Arbeiten* (44-mal) und *Selbstbestimmte Arbeit* (37-mal) auf, somit ergeben

sich die örtliche Flexibilisierung und die Selbstbestimmbarkeit der Arbeit als vorherrschende Erscheinungsformen der normalisierenden Wirkung der Digitalisierung. Deutlich seltener werden Codes wie *Alle Informationen zugänglich im Unternehmen* (12-mal) und *Totale Überwachung* (19-mal) erwähnt.

5. Schlussfolgerungen und Ausblick

Zu Beginn der Analyse wurden die Erwartungen gestellt, die Digitalisierung der Arbeitswelt mit Foucaults Machtphilosophie zu verbinden und die wesentlichen Erscheinungsformen der normalisierenden Macht innerhalb der Arbeitswelt zu kennzeichnen. Beide Erwartungen wurden durch die Analyse der Artikel erfüllt, jedoch wurde der Umfang der Analyse auf die Perspektive der Arbeitnehmer reduziert. Diese Reduktion des Umfangs erbrachte trotzdem befriedigende Resultate, da auch in Foucaults *Überwachen und Strafen* der Mensch im Fokus steht.

Um den Einfluss der normalisierenden Macht der Digitalisierung auf die Arbeitswelt zu untersuchen, wurde nach Mayring (2015) eine qualitative Inhaltsanalyse angewendet. Im Rahmen der Letzteren wurden insgesamt 132 Zeitungsartikel, zwischen 1995 und 2018, aus den Zeitschriften *Der Spiegel* und *Die Zeit* kodiert, die repräsentativ für die deutsche Presse stehen. Auf dieser Basis wurde die Reichweite der Forschung gewährleistet.

Nach der Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse anhand der Zeitungsartikel lässt sich die Forschungsfrage folgendermaßen beantworten: Die Ergebnisse meiner Untersu-

chung haben gezeigt, dass die normalisierende Macht der Digitalisierung mehrfach auf die Arbeitswelt wirkt. Durch Normalisierung verändert Digitalisierung die Arbeitswelt in drei Hauptrichtungen: sie stattet die Arbeit mit einem globalen Charakter aus; somit verlieren die geographischen Grenzen und dementsprechend auch die lokale Reichweite der Arbeitswelt an Bedeutung (1). Digitalisierung flexibilisiert die Arbeitsbedingungen, was sowohl als Möglichkeit als auch als Anforderung für die Arbeitnehmer erscheint. Sie erfüllt auf Seiten der Arbeitnehmer eine Anpassung an flexible Arbeit (2). Letztlich verwirklicht Digitalisierung mithilfe von Vernetzung und Überwachung eine völlig neue Dimension von Transparenz und Kontrolle in der Arbeitswelt (3).

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wollte ich zeigen, dass es förderlich sein kann, die Digitalisierung durch Foucaults Machtphilosophie zu betrachten. Ich bin der Ansicht, dass dieser Versuch erfolgreich war und die Forschung einen Beitrag zum Thema normalisierende Macht und Digitalisierung leistet.

Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass sich diese Forschung, wie oben erwähnt, auf die Arbeitnehmer konzentriert, und demnach solche Wirkungen der Normalisierung betrachtet, die die Arbeitswelt unmittelbar für die Arbeitnehmer betreffen. Dementsprechend werden die Auswirkungen für Unternehmen nicht behandelt – es sei denn, dass diese auch die Arbeitnehmer primär betreffen (siehe der Code *Vernetzte Unternehmen*). Aus Praktikabilitätsgründen kann in dieser Arbeit keine umfassende Übersicht über den Arbeitsmarkt gegeben werden, obgleich bestimmte Aspekte teilweise angesprochen wurden (siehe die Kategorie *Globaler Charakter* und dessen Unterodes *Globaler Wettbewerb* und *Crowdworker/Crowdsourcing*). Aus diesem Grund kann keine generelle Aussage weder über die mit Digitalisierung verbundene Arbeitslosigkeit getroffen werden, noch über das Phänomen, wie digitale Technologien menschliche Arbeitskraft ersetzen.

Eine Empfehlung für weitere Forschung wäre, eine ähnliche Studie durchzuführen, aber anstatt Artikel von *Der Spiegel* oder *Die Zeit* (die die deutsche Presse repräsentieren) Artikel aus wirtschaftswissenschaftlichen Fachzeitschriften zu analysieren, beispielsweise aus der *Wirtschaftswoche* oder dem *Manager Magazin*; auf diese Weise wäre auch ein Vergleich der Ergebnisse möglich. Diese Bachelorarbeit stellt die Untersuchung der Disziplinarmacht in den Fokus; somit wäre es besonders interessant, als Ergänzung oder Fortführung dieser Arbeit, eine Studie zu betrachten, die gleichartig zu dieser vorgeht, aber die primär die Bio-Macht (die Foucault in seinem Werk *Der Wille zum Wissen* (1977) beschreibt) und deren Erscheinungsformen in der Arbeitswelt untersucht.

Literatur

- Allen, A. (2002). Power, Subjectivity, and Agency: Between Arendt and Foucault. *International Journal of Philosophical Studies*, 10 (2), 131-149.
- Altmeyer, S. (2011). Theologische Subjektorientierung im elektronischen Panoptikum. *International Journal of Practical Theology*, 14 (2), 238-258.
- Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., Lühr, T., Marrs, K. & Ziegler, A. (2016). Digitalisierung und "Wissensarbeit". *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66, 32-39.
- Boes, A., Kämpf, T., Lühr, T., Langes, B. & Ziegler, A. (2017). Cloud & Crowd: New Challenges for Labour in the Digital Society. *TripleC*, 15 (1), 132-147.
- Detel, W. (1998). *Macht, Moral, Wissen: Foucault und die klassische Antike* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp. Zugriff auf https://primo.fu-berlin.de/FUB:FUB_ALMA_DS21836690240002883http://bvbr.bib-bvb.de:8991/F?func=service&doc_library=BVB01&local_base=BVB01&doc_number=007968298&sequence=000002&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA
- Detel, W. (2005). *Foucault and Classical Antiquity: Power, Ethics, and Knowledge*. Cambridge, U.K.. Zugriff auf https://primo.fu-berlin.de/FUB:FUB_ALMA_DS511037551650002883
- Däubler, W. (2018). Digitalisierung und Arbeitsrecht. *Soziales Recht* (Sonderausgabe Juli), 2-44.
- Foucault, M. (1977). *Sexualität und Wahrheit 1, Der Wille zum Wissen* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp. Zugriff auf https://primo.fu-berlin.de/FUB:FUB_ALMA_DS21901603940002883
- Foucault, M. (2005). *Analytik der Macht* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp. Zugriff auf https://primo.fu-berlin.de/FUB:FUB_ALMA_DS21924358760002883http://bvbr.bib-bvb.de:8991/F?func=service&doc_library=BVB01&local_base=BVB01&doc_number=013093801&sequence=000002&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA
- Foucault, M. (2019). *Überwachen und Strafen: Die Geburt des Gefängnisses* (21. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp. Zugriff auf https://primo.fu-berlin.de/FUB:FUB_ALMA_DS21784023350002883
- Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2019). Entgrenzung in der digitalen On-lineararbeit am Beispiel von Crowdwork. In H. Hanau & W. Matiaske (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen: Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven* (1. Aufl., S. 25-48). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Zugriff auf <https://doi.org/10.5771/9783845296159-25>
- Gioia, D. A., Corley, K. G. & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16 (1), 15-31.
- Hoffman, A. J. (1999). Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the U.S. Chemical Industry. *The Academy of Management Journal*, 42 (4), 351-371.
- Krasmann, S. (2017). Imagining Foucault. On the Digital Subject and "Visual Citizenship". *Foucault studies*, 10-26.
- Šlesingerová, E. (2018). Biopower imagined: Biotechnological art and life engineering. *Social Science Information*, 57 (1), 59-76.
- Lifková, A. (2019). Digital Power: Self-tracking Technologies through Michel Foucault Lens. *Politické Vedy*, 22 (4), 81-101.
- Lohmeyer, N. (2018). "Vocabularies of Motive": A Content Analytical Longitudinal Analysis of Motives for Corporate Social Responsibility in Manager Magazin Articles, 1971-2017. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 70 (3), 277-308.
- Maddalena, K. & Packer, J. (2015). The Digital Body: Telegraphy as Discourse Network. *Theory, Culture & Society*, 32 (1), 93-117.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim.
- Messerschmidt, A. (2011). Michel Foucault (1926-1984). In B. Dollinger (Hrsg.), *Klassiker der Pädagogik* (3., durchgesehene Aufl., S. 289-310). Wiesbaden.
- Pongratz, L. A. (2013). *Unterbrechung: Studien zur Kritischen Bildungstheorie*. Leverkusen.
- Rinne, U. & Zimmermann, K. F. (2016). Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66 (18/19), 3-9.
- Rothfus, J. (2012). Hanging around in suburbia. Understanding normalizing power in professional relationships with Dutch Caribbean migrants. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 21 (2), 63-82.
- Saldaña, J. (2016). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (3. Aufl.). Los Angeles: SAGE. Zugriff auf https://primo.fu-berlin.de/FUB:FUB_ALMA_DS21775642560002883http://bvbr.bib-bvb.de:8991/F?func=service&doc_library=BVB01&local_base=BVB01&doc_number=028474356&sequence=000003&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA
- Staab, P. & Nachtwey, O. (2016). Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66, 24-31.
- Thomas, T. (2009). Michel Foucault: Diskurs, Macht und Subjekt. In A. Hepp, F. Krotz & T. Thomas (Hrsg.), *Schlüsselwerke der cultural studies* (S. 58-71). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Zugriff auf https://doi.org/10.1007/978-3-531-91839-6_5
- Ziemann, A. (2011). *Medienkultur und Gesellschaftsstruktur* (1. Aufl.). Wiesbaden.
- Zweig, K. A. (2019). *Algorithmische Entscheidungen: Transparenz und Kontrolle*. Sankt Augustin; Berlin: Konrad Adenauer Stiftung.