

Ambivalente Flexibilität

Gajewski, Eltje

In: Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung / 2018

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.6104/DBsF-2018-03>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20181217-153409-2>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=47762>

Lizenz:



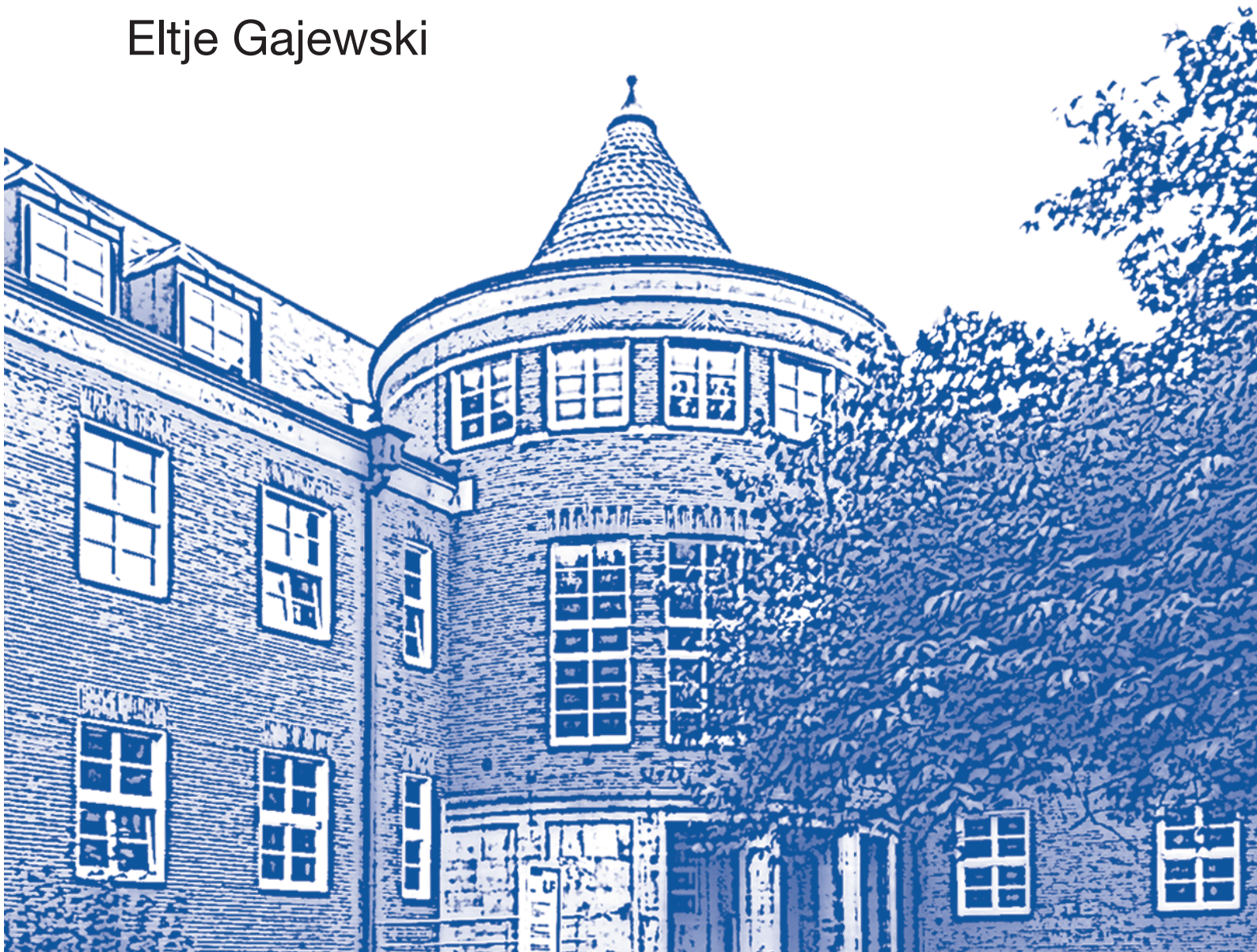
Dieses Werk kann unter einer [Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) Lizenz genutzt werden.

Quelle: Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 2018-03, November 2018

Ambivalente Flexibilität

Crowdworker*innen zwischen selbstbestimmter Arbeit und kapitalistischer (Selbst-)Verwertung auf digitalen Plattformen

Eltje Gajewski



Eltje Gajewski

Ambivalente Flexibilität: Crowdworker*innen zwischen selbstbestimmter Arbeit und kapitalistischer (Selbst-)Verwertung auf digitalen Plattformen

Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 2018-03

doi: 10.6104/DBsF-2018-03

Herausgeber:

Institut für Soziologie, Universität Duisburg Essen

Institute of Sociology, University of Duisburg-Essen

<https://www.uni-due.de/soziologie/>

November 2018

Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung

ISSN 0949-8516 (Internet)



Creative Commons Lizenz CC BY-NC 4.0

Umschlagbild: Carmen Janiesch, Berlin

© 2018 by the author(s)

Eltje Gajewski absolvierte ihren Bachelor of Arts Soziologie sowie ihren Master of Arts Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und arbeitet zurzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Projekt „Crowdsupporting als Gabentausch. Zur Verbindung von Konsum, Engagement und Gemeinschaft im Crowdfunding“ am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind digitale Plattformen, Digitalisierung von Arbeit, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit und soziologische Theorie.

eltje.gajewski@uni-due.de

Downloads

https://www.uni-due.de/soziologie/duisburger_beitraege/

Redaktion

Prof. Dr. Sigrid Quack

Institut für Soziologie

Universität Duisburg-Essen

Lotharstr. 65 | 47057 Duisburg | Germany

Tel. +49 203 379 - 2259 oder - 4794

Fax +49 203 379-5219

DBsF@uni-due.de

Abstract

Crowd work is a new form of work organisation in which companies, organisations or individuals offer jobs of various kinds via special digital platforms to unknown contractors who accept them self-selectively and provide the respective work services against payment. The article presents the results of a qualitative study carried out by the author, which suggest an ambivalent character of digital platform work for the working subjects. Subjects who work on digital platforms have special demands on flexibility and autonomy in their gainful employment, which they anticipate as already realized in crowdwork, and therefore increasingly react to the work requirements on digital platforms with self-rationalization and adaptation services. In this way, the scope for action actually opened up by digital platform work is transformed into an instrument of more efficient – because internalised and self-applied – exploitation of labour.

Keywords: crowd work, digital work, online outsourcing, digital platforms, work flexibility

Zusammenfassung

Crowdwork ist eine neuartige Form der Arbeitsorganisation, bei der Unternehmen, Organisationen oder Einzelpersonen Arbeitsaufträge verschiedener Art über spezielle digitale Plattformen an unbekannte Auftragnehmer*innen vergeben, welche diese selbstselektiv annehmen und gegen Entgelt die jeweiligen Arbeitsleistungen erbringen. Im Artikel werden die Ergebnisse einer selbst durchgeführten qualitativen Untersuchung präsentiert, welche auf einen ambivalenten Charakter der digitalen Plattform-Arbeit für die arbeitenden Subjekte schließen lassen. So haben Subjekte, die auf digitalen Plattformen arbeiten, besondere Flexibilitäts- und Autonomieansprüche an ihre Erwerbstätigkeit, welche sie in Crowdwork als bereits realisiert antizipieren, und reagieren gerade deshalb verstärkt mit Selbst-rationalisierungs- und Anpassungsleistungen auf die Arbeitsanforderungen auf digitalen Plattformen. Die tatsächlich eröffneten Handlungsspielräume digitaler Plattform-Arbeit schlagen so in ein Instrument effizienter – weil internalisierter und auf sich selbst angewendeter – Arbeitskraftausbeutung um.

Schlüsselwörter: Crowdwork, digitale Plattform-Arbeit, Flexibilisierung von Arbeit, Subjektivierung von Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Abstract	ii
Zusammenfassung	ii
1 Einleitung	1
2 Begriffsklärung, Einordnung und Forschungsstand	2
2.1 Begriffsbestimmungen: Crowdsourcing und Crowdwork.....	2
2.2 Die Crowdworker*innen: Bisheriger Erkenntnisstand	3
2.3 Arbeitsrechtliche Grundlagen und Arbeitsbedingungen	4
2.4 Einordnung in generelle Entwicklungslinien der Erwerbsarbeit	6
3 Theoretische Anknüpfungspunkte: Flexible Arbeitsbedingungen und der neue ‚Geist des Kapitalismus‘	8
4 Methodisches Vorgehen	13
5 Empirische Ergebnisse	15
5.1 Flexibilitätsansprüche von Beschäftigten auf digitalen Plattformen	15
5.2 Flexibilitätsanforderungen auf digitalen Plattformen	18
5.3 Anpassungsleistungen und Grenzziehungsstrategien der Arbeitssubjekte	20
5.4 Synthese: Der Januskopf der Flexibilität auf digitalen Plattformen.....	23
6 Schlussbetrachtung	25
Literaturverzeichnis	28
Anhang	
Anhang I: Beschreibung der untersuchten Plattformen	33
Anhang II: Fallbeschreibungen	36
CW01	36
CW02	40
CW03	43
CW04	47

1 Einleitung

Crowdwork ist eine neuartige Form der Arbeitsorganisation, bei der Unternehmen, Organisationen oder Einzelpersonen Arbeitsaufträge verschiedener Art über spezielle digitale Plattformen an unbekannte Auftragnehmer*innen vergeben, die dann gegen Entgelt die jeweiligen Arbeitsleistungen erstellen (Eurofound, 2015, p.107). Aus arbeitssoziologischer Perspektive handelt es sich dabei um einen bisher wenig erforschten, wenngleich höchst relevanten Gegenstand. So werden arbeitssoziologisch intensiv diskutierte Entwicklungen im Feld der Erwerbsarbeit – allen voran entgrenzte, flexibilisierte, autonomisierte und subjektivierte Arbeit – durch die neuen digitalen Plattform-Technologien auf die Spitze getrieben und bringen vollkommen neue Formen der Arbeitsorganisation hervor, die bisherige arbeitsrechtliche und sozialpolitische Standards sowie die bisher bekannten zeitlichen und räumlichen Grenzen von Arbeit – also zwischen Arbeitszeit und Freizeit, Arbeitsort und Privathaushalt, aber auch nationalstaatliche Grenzen von Erwerbsarbeit – herausfordern und auflösen.

Die Folgen dieser neuartigen Erwerbsform für die arbeitenden Subjekte werden in einem weiten Spannungsfeld diskutiert. Auf der einen Seite werden die neuartigen Flexibilitäts-, Vereinbarkeits- und Autonomiespielräume hervorgehoben, welche die digitalen Plattformen ermöglichen, auf der anderen Seite die mitunter katastrophalen Arbeitsbedingungen und die Auswirkungen für die gesamte Arbeitswelt problematisiert. Wie die Arbeitssubjekte selbst ihre Tätigkeiten auf digitalen Plattformen erleben, ob sie die neuartigen Flexibilitäts- und Autonomiespielräume dieser Tätigkeitsform auch produktiv für sich nutzen können oder letztendlich selbst zu Objekten flexibler (Selbst-)Ausbeutung werden, ist hingegen bisher kaum erforscht. Dabei wären gerade diese Erkenntnisse von größtem Interesse, um die tatsächlichen gesellschaftlichen Auswirkungen digitaler Plattform-Arbeit evaluieren zu können. Zudem fehlt es bisher an einer einschlägigen theoretischen und -generierenden empirischen Forschung, welche die Bedeutung von Crowdwork im Kontext einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft analysiert. Die vorliegende Untersuchung knüpft an diese Leerstellen an und arbeitet anhand einer qualitativen empirischen Untersuchung den ambivalenten Charakter der Flexibilität von digitaler Plattform-Arbeit für die dort beschäftigten ‚Crowdworker*innen‘ vor dem Hintergrund ihrer eigenen Ansprüche heraus. Dabei sollen sowohl die neuartigen Gestaltungsspielräume, welche die Arbeit auf digitalen Plattformen durchaus eröffnet, als auch die Entgrenzungs- und Ausbeutungsmechanismen sowie die Selbststrationalisierungs- und Anpassungsleistungen, mit denen die Beschäftigten letztendlich auf letztere reagieren, im Fokus des Erkenntnisinteresses stehen. Auf dieser Grundlage soll schließlich eine Antwort auf die Frage gefunden werden, wie Crowdworker*innen mit dem ambivalenten Charakter von Flexibilität auf Crowdwork-Plattformen umgehen. Hierzu muss vorab geklärt werden, was Flexibilität für die untersuchten Subjekte überhaupt bedeutet und welche Ansprüche sie an ihre Plattform-Tätigkeit haben, um dann in einem zweiten Schritt zu

rekonstruieren, welchen Arbeitsbedingungen sie tatsächlich auf den Plattformen begegnen. Auf dieser Grundlage kann dann analysiert werden, ob und wie die untersuchten Subjekte die neuartigen Möglichkeiten der Plattform-Arbeit produktiv für sich nutzen können und/oder letzten Endes vielmehr selbst zu ‚Objekten‘ der Plattform-Arbeit geraten. Dies dient wiederum auch dazu, generelle Entwicklungstendenzen innerhalb der gegenwärtigen kapitalistischen Arbeitsgesellschaft zu identifizieren.

Der vorliegende Artikel ist in sechs Abschnitte gegliedert. Im zweiten Abschnitt erfolgt zunächst eine Klärung der zentralen Begrifflichkeiten sowie eine Hinführung zum Gegenstandsbereich Crowdwork. In diesem Zusammenhang werden auch relevante Befunde hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Situation und der grundsätzlichen Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen dargestellt und der bisherige Forschungsstand hinsichtlich der Arbeitssubjekte dieser Plattformen – der Crowdworker*innen – aufgearbeitet sowie eine Einordnung in generelle Entwicklungslinien der Erwerbsarbeit vorgenommen. Im dritten Abschnitt wird der theoretische Rahmen dargestellt, der als Perspektiveröffnung auf das Erkenntnisinteresse und die Fragestellung der empirischen Untersuchung dient. Darauf folgt im vierten Abschnitt die Beschreibung des methodischen Vorgehens. Im fünften Abschnitt werden schließlich die empirischen Ergebnisse dargestellt und in Bezug auf das formulierte Erkenntnisinteresse analysiert. In einem abschließenden Fazit werden die zentralen Erkenntnisse noch einmal rekapituliert.

2 Begriffsklärung, Einordnung und Forschungsstand

In diesem Abschnitt erfolgt zunächst die Begriffsbestimmung sowie eine skizzenhafte Aufarbeitung des bisherigen Forschungsstands bezüglich Crowdsourcing und Crowdwork, wobei der Schwerpunkt auf dem deutschsprachigen Raum liegt, da auch die in der vorliegenden Untersuchung interviewten Personen allesamt auf deutschen Plattformen tätig sind. Zunächst werden die Begriffe Crowdsourcing und Crowdwork voneinander abgegrenzt. Im Anschluss daran folgt eine Zusammenfassung zentraler wissenschaftlicher Befunde über diejenigen, die als Crowdworker*innen tätig sind. Danach werden der arbeitsrechtliche Rahmen sowie die Arbeitsbedingungen dargestellt. Daran anschließend werden Crowdsourcing und Crowdwork in generelle Entwicklungslinien der Erwerbsarbeit eingeordnet.

2.1 Begriffsbestimmungen: Crowdsourcing und Crowdwork

Crowdsourcing bezeichnet eine Überkategorie, welche sämtliche Formen der Auslagerung von Tätigkeiten mittels eines Aufrufs auf speziellen IT-Plattformen an externe, unabhängige und per Selbstselektion mitwirkende Akteur*innen umfasst (Leimeister et al., 2016a, p.13; Blohm et al., 2014, p.53), wobei diese Plattformen entweder von den

Auftraggeber*innen selbst oder einem eigenständigen Dienstleistungsunternehmen betrieben werden (Leimeister et al., 2016a, p.13; Blohm et al., 2014, p.53).

Crowdwork wird größtenteils explizit als bezahlte Form von Crowdsourcing umrissen (Felstiner, 2011, p.147) und von unbezahlten Formen, bei denen intrinsische/wertrationale Motive den Ausschlag für die Teilnahme geben, abgegrenzt (Cárdenas Tomazic, 2017, p.14; Durward et al., 2016, p.3; Leimeister et al., 2016b, p.16). Leimeister et al. (2016) definieren Crowdwork als

„neue Form digitaler Erwerbsarbeit [...]. Hierbei steht der Erwerbgedanke im Fokus, da die Leistungen der Crowd Worker finanziell vergütet werden und idealistische Motive deutlich im Hintergrund stehen“ (Leimeister et al., 2016b, p.16).

Daneben ist für die Definition von Crowdwork Durward et al. (2016) zufolge zentral, dass das Einkommen aus der Crowdwork-Tätigkeit für die Crowdworker*innen unverzichtbar zu ihrem Lebensunterhalt beiträgt – unabhängig davon, ob dies in Voll- oder Teilzeit geschieht – und dass die Auftraggeber*innen keine Beiträge in die Sozialversicherungs- sowie Rentenkassen einzahlen (Durward et al., 2016, p.3). Schließlich gelten Crowdworker*innen laut dieser Definition als ökonomisch unabhängig und können selbstständig über ihre Arbeitszeiten und –inhalte entscheiden (Durward et al., 2016, p.3; Leimeister et al., 2016b, p.16). Die Arbeitsform Crowdwork wird hier also als (klassische) digitale Erwerbsarbeit auf der Basis von Crowdsourcing und mit Elementen der Solo-Selbstständigkeit definiert. Elementar ist zudem, dass die Leistungserbringung vollständig bzw. zu einem Großteil über eine entsprechende, spezialisierte IT-Plattform abgewickelt wird (Durward et al., 2016, p.3).

Als Auftraggeber*innen von Crowdwork-Tätigkeiten können Unternehmen, öffentliche Institutionen (Felstiner, 2011, p.147), Non-Profit- und gemeinnützige Organisationen, Regierungsbehörden oder Privatpersonen fungieren (Leimeister and Zogaj, 2013, p.18).

Für die Definition unterschiedlicher Auftragsarten ist die grobe Unterscheidung von Microtasks, welche ein derart geringes Komplexitätsniveau aufweisen, dass sie innerhalb weniger Minuten von nicht angelernten Personen erledigt werden können – z.B. das Beschriften von Bildern – und komplexeren bis hin zu kreativen Tätigkeiten – z.B. die Texterstellung – gängig (Kuek et al., 2015, p.1).

2.2 Die Crowdworker*innen: Bisheriger Erkenntnisstand

En gros lässt sich für Crowdworker*innen in Deutschland konstatieren, dass es sich um vorwiegend junge (Bertschek et al., 2015, p.4; Leimeister et al., 2016b, p.32), alleinstehende Personen (Leimeister et al., 2016b, p.34; Bertschek et al., 2015, p.4) mit einem meist hohen Bildungsniveau (Leimeister et al., 2016b, p.35; Al-Ani and Stumpp, 2015,

p.19; Bertschek et al., 2015, p.5) handelt. Unabhängig vom Tätigkeitsbereich haben drei Viertel der von Leimeister et al. (2016b) Befragten¹ das Abitur oder die Fachhochschulreife absolviert (Leimeister et al., 2016b, p.35) und fast die Hälfte aller befragten Crowdworker*innen besitzt einen Universitätsabschluss, Fachhochschulabschluss oder einen Bachelor, wobei im Microtask-Bereich häufiger Auszubildende und Studierende tätig sind (Leimeister et al., 2016b, p.36). Die meisten Crowdworker*innen sind freiberuflich tätig, in einer Vollzeitbeschäftigung angestellt, Student*in oder selbstständig; Angestellte in Teilzeit, Schüler*innen, Auszubildende, Hausmänner und -frauen sowie Rentner*innen sind hingegen seltener als Crowdworker*innen aktiv (Leimeister et al., 2016b, p.40; Al-Ani and Stumpp, 2015, p.19; Bertschek et al., 2015, p.4).

Bezüglich des Gesamteinkommens von Crowdworker*innen lässt sich festhalten, dass der Großteil ein Haushaltsnettoeinkommen von weniger als 1.500 Euro im Monat zur Verfügung hat, wobei eine große Spannweite unterschiedlicher Lohnklassen unterhalb der Armutsgrenze in den vorliegenden Studien leider nicht abgebildet wird (Al-Ani and Stumpp 2015: 20; Bertschek et al., 2015, p.5). Etwa zwei Drittel der befragten Crowdworker*innen geben an, das Einkommen aus ihren Crowdwork-Tätigkeiten als Nebeneinkommen zu nutzen (Leimeister et al., 2016b, p.48). Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich danach, ob das Einkommen als Haupt- oder Nebeneinkommen genutzt wird. Insgesamt ist von etwa 10 Stunden in der Woche auszugehen, wobei die Varianz auch hier groß ist (Leimeister et al., 2016b, p.51). Dabei arbeitet der Großteil der Crowdworker*innen (über 80 Prozent) von zu Hause (Leimeister et al., 2016b, p.54). Wird die Crowdwork-Tätigkeit hauptberuflich ausgeführt, fehlt es häufig an Versicherungsschutz. So sind über ein Drittel der hauptberuflichen Crowdworker*innen nicht gegen Krankheit und/oder Arbeitslosigkeit und fast die Hälfte nicht hinsichtlich der Altersvorsorge versichert (Leimeister et al., 2016b, p.56; p.58).

2.3 Arbeitsrechtliche Grundlagen und Arbeitsbedingungen

Crowdworker*innen werden in Deutschland arbeitsrechtlich aus mehreren Gründen als Selbstständige betrachtet. Die Aufträge werden vermittels eines Aufrufs auf einer Online-Plattform ausgeschrieben; die Crowdworker*innen durchsuchen die jeweiligen Plattformen nach für sie passenden Aufträgen und nehmen diese dann bei Interesse

¹ Die Studie „Crowdworker in Deutschland“ (Leimeister et al. 2016) ist die größte und bisher einzige quantitative Studie über die sozialstrukturellen Merkmale von Crowdworker*innen. Als Datengrundlage dienen zwei Stichproben: Die Gesamtstichprobe umfasst 434 Personen. Aus dieser Stichprobe wurde eine weitere Stichprobe mit n = 248 generiert, aus welcher alle Befragten ausgeschlossen wurden, die auf der Plattform Mylittlejob tätig sind. Diese Plattform richtet sich explizit an Studierende, sodass diesbezüglich Verzerrungen in der Gesamtstichprobe (z.B. hinsichtlich des Bildungsniveaus sowie der Verbreitung von Microtasks, da diese aufgrund des leichten Zugangs häufig als studentisches Nebeneinkommen genutzt werden) auftreten können. Die folgenden Ausführungen basieren auf dieser letzteren Stichprobe (vgl. Leimeister et al. 2016b: 28f).

selbstselektiv an. Dabei sind sie relativ autonom in der Ausübung des angenommenen Auftrags, da sie selbst entscheiden können, wann und wo sie an der Fertigstellung arbeiten und zudem ihre eigenen Arbeitsmittel – also ihre privaten internetfähigen Geräte – benutzen. Lediglich ein bestimmter Bearbeitungszeitraum oder ein Endtermin werden normalerweise festgelegt (Däubler and Klebe, 2015, p.1034).

Crowdworker*innen genießen demzufolge nicht dieselben Standards wie Arbeitnehmer*innen, d.h. arbeitsrechtliche Absicherungen, Tarifverträge, das Betriebsverfassungsgesetz, das Mitbestimmungsgesetz, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, Kranken- und Sozialversicherungen, Urlaubsansprüche und die Möglichkeit zur Elternzeit; sie sind aber zugleich in höherem Maße als ‚echte‘ Selbstständige von den Auftraggeber*innen und Plattformbetreiber*innen abhängig (Menz and Cárdenas Tomazic, 2017, p.26; Benner, 2016, p.134). Anders als in der abhängigen Beschäftigung wird in Crowdwork nämlich nicht die Veräußerung von Arbeitskraft, sondern das fertige Produkt bzw. Arbeitsergebnis entlohnt, wobei jedoch auch – so zahlreiche Untersuchungen – die Möglichkeit besteht, dass die Arbeitsergebnisse von den Auftraggeber*innen grundlos abgelehnt und die Zahlung somit verweigert wird. Besonders kritisiert wird dabei häufig, dass meist dennoch die Nutzungsrechte aller eingereichten Lösungsvorschläge an die Auftraggeber*innen übergehen – also auch derjenigen, welche (z.B. aufgrund von Ablehnung seitens der Auftraggeber*innen) nicht vergütet wurden (Menz and Cárdenas Tomazic, 2017, p.15; p.26; Benner, 2016, p.134).

Ein weiterer fester Bestandteil der Arbeit auf Crowdwork-Plattformen sind die Bewertungs- und Reputationssysteme. Mit diesen Tools können Auftraggeber*innen die Arbeitsleistung der Crowdworker*innen bewerten, die Aufträge für sie erledigt haben. Anhand der Anzahl an positiven Bewertungen können Auftraggeber*innen dann Crowdworker*innen für ihre Aufträge auswählen; sie sind also essenziell für die Crowdworker*innen, um mehr, interessantere und besser bezahlte Crowdwork-Aufträge annehmen zu können (Pongratz and Bormann, 2017, p.171; Benner, 2016, p.134).

Der Kontakt zu den Auftraggeber*innen besteht im Normalfall nur über die Plattformmechanik und ist daher stark anonymisiert und standardisiert (Schörpf et al., 2017, p.50; Benner, 2016, p.134). Das Verhältnis der Crowdworker*innen zueinander ist hingegen eher durch eine Konkurrenzbeziehung geprägt und wird darüber hinaus durch die Anonymität des Internets zusätzlich entfremdet (Benner, 2016, p.134). Manche Plattformen sprechen in ihren AGBs sogar explizite Kontaktverbote zu anderen Crowdworker*innen aus, um sich vor Informationsverlust zu schützen (Benner, 2016, p.134). Auf dieser Grundlage ist – so eine häufig insbesondere aus gewerkschaftlicher Perspektive geäußerte Kritik – eine (organisierte) Mitbestimmung für Crowdworker*innen kaum möglich (Menz and Cárdenas Tomazic, 2017, p.26; Pongratz and Bormann, 2017, p.161).

Trotz der genannten Schwierigkeiten einer Interessenvertretung von Crowdworker*innen sind auch Aktivitäten kollektiver Organisation zu beobachten. So haben sich in Europa und den USA inzwischen verschiedene Gewerkschaften des Themas angenommen.

2.4 Einordnung in generelle Entwicklungslinien der Erwerbsarbeit

Crowdwork ist kein isoliertes und vereinzelt Arbeitsmarktphänomen ohne Bezug zur Arbeitsgesellschaft insgesamt, sondern kann an der Schnittstelle genereller Entwicklungslinien von Erwerbsarbeit verortet werden und verschärft diese zugleich (Menz and Cárdenas Tomazic, 2017, p.16). Als *conditio sine qua non* der Crowdwork ist die Digitalisierung zu nennen, die seit den 1980er Jahren zu massiven Veränderungen (nicht nur) im Bereich der Arbeitsorganisation geführt hat. Zu nennen ist hier zunächst die Ver- und Auslagerung von Arbeitstätigkeiten und -prozessen, also die räumliche und/oder organisationale Externalisierung der Leistungserbringung (Schwarze and Müller, 2005, p.6). Crowdsourcing, welches sprachlich auf den Outsourcing-Begriff zurückzuführen ist, knüpft an die räumlichen und organisationalen Restrukturierungstendenzen von Arbeit an (van de Castel, 2012, p.35; Gelbrich and Müller, 2011, p.1078; p.1096).

Die beim Crowdwork erbrachten Leistungen werden digital erstellt und übermittelt und knüpfen daher auch unmittelbar an die Entwicklungen im Bereich der Telearbeit an (Menz and Cárdenas Tomazic, 2017, p.16; Bottel et al., 2016, p.32; Ernst and Young, 2013, p.12; Huws, 2003, p.24). Eine Zuspitzung gegenüber klassischer Telearbeit besteht darin, dass Crowdwork-Aufträge von völlig unabhängigen Privatpersonen an ihren privat genutzten bzw. explizit für den Privatgebrauch angeschafften digitalen Geräten erfüllt werden, Unternehmen sich also – neben den personellen Ressourcen – die Rechenkapazitäten privater Geräte zunutze machen (Däubler and Klebe, 2015, p.1035).

Outsourcing/Offshoring und Telearbeit erfordern zudem neue Steuerungs- und Kontrollmethoden bei der Arbeitsausübung, die sich wiederum auch in Crowdwork wiederfinden lassen. So lässt sich seit längerer Zeit die Tendenz beobachten, dass die Arbeitsleistung nicht mehr anhand des verrichteten Arbeitszeitvolumens, sondern immer mehr anhand ergebnisbezogener Kriterien und Zielformulierungen bemessen wird (Menz and Cárdenas Tomazic, 2017, p.16). Damit korrespondiert einerseits das Erfordernis einer höheren Selbstkontrolle seitens der Arbeitenden, aber andererseits auch eine höhere Eigenverantwortlichkeit sowie eine Individualisierung von Lebensrisiken (Däubler and Klebe, 2015, p.1032). Wie in den vorherigen Abschnitten bereits dargestellt wurde, sind die genannten Entwicklungen im Bereich von Crowdwork besonders stark ausgeprägt. Bezahlt wird nur das jeweilige Arbeitsergebnis, und die Crowdworker*innen müssen dafür Sorge tragen, dass sie das vorgegebene Ziel in der entsprechenden Zeit erreichen.

Alle bisher genannten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt werden in der Arbeitssoziologie unter dem Begriff der Entgrenzung subsumiert, sodass auch Crowdwork im Kontext dieser Debatte verortet werden kann. Zugleich wird Crowdwork jedoch auch die Tendenz zur Re-Taylorisierung zugeschrieben. Insbesondere im Microtask-Bereich finden sich extrem kleinteilige Aufgaben mit sehr niedrigem Komplexitätsgrad, die zudem jeweils so gering – nicht selten im Cent-Bereich – bezahlt werden, dass sie innerhalb kurzer Zeit in einer sehr hohen Anzahl bearbeitet werden müssen, um überhaupt ein nennenswertes Einkommen zu erzielen (Leimeister et al., 2015, p.21).

Neben den bisher genannten Entwicklungslinien, welche vor allem die insgesamt zu verzeichnenden Reorganisationstendenzen auf betrieblicher Ebene in den Blick nehmen, lässt sich das Phänomen Crowdwork auf arbeitspolitischer Ebene in die Tendenz einer Zunahme selbstständiger Erwerbsarbeit einreihen. Dabei hat vor allem die Anzahl von Selbstständigen ohne Angestellte – den sogenannten Solo-Selbstständigen – in den letzten Jahren deutlich zugenommen, wohingegen die Anzahl von Selbstständigen mit Angestellten relativ konstant geblieben ist (Brenke, 2013, p.5). Die Situation von Crowdworker*innen weist deutliche Parallelen zu jener von Solo-Selbstständigen auf. Letztere haben ebenfalls häufig ein geringes Einkommen, das vollständig von der jeweiligen Auftragslage und somit auch der Konjunktur abhängig ist, und zugleich keine soziale Absicherung sowie eine häufig prekäre Altersvorsorge (Brenke, 2013, p.12). Zudem finden sich auch im Bereich der Solo-Selbstständigkeit Formen des konkurrenzbasierten Wettbewerbs (Brenke, 2013, p.8). Crowdwork ist in diesem Zusammenhang als neuartige, digitale Organisationsform von (solo-)selbstständigen Tätigkeiten einzuordnen, welche die beschriebene Entwicklung gleichermaßen aufgreift und fortführt sowie ausweitet und verallgemeinert.

Als direkter technischer und kultureller Vorläufer von Crowdwork-Plattformen sind außerdem commons-basierte Open Source-Projekte (wie beispielsweise GNU/ Linux) zu nennen (Al-Ani and Stumpp, 2015, p.7; Kleemann et al., 2008, p.37). Diese waren zunächst vorwiegend im Bereich der Softwareentwicklung angesiedelt. Dabei arbeitete eine große Anzahl von Programmierer*innen unentgeltlich in ihrer Freizeit auf sogenannten Peer-to-Peer-Kollaborationsplattformen an gemeinsamen Projekten, deren Outputs – z.B. Software und Betriebssysteme – dann der Öffentlichkeit kostenfrei zur Verfügung gestellt wurden (Al-Ani and Stumpp, 2015, p.7). Dieses Prinzip der internetbasierten (Zusammen-)Arbeit freier Mitarbeiter*innen, die an das „Leitbilder des selbstbestimmten, gemeinschaftlichen und kreativen Handelns“ (Kleemann et al., 2008, p.37) angelehnt war, wurde dann zunehmend von Unternehmen und Institutionen als neue, kostengünstige und flexible Möglichkeit der Wertschöpfung entdeckt und somit in einen kommerziellen Rahmen übersetzt (Al-Ani and Stumpp, 2015, p.9; Leimeister and Zogaj, 2013, p.9).

3 Theoretische Anknüpfungspunkte: Flexible Arbeitsbedingungen und der neue ‚Geist des Kapitalismus‘

Unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen stellen Subjekte ihre Arbeitskraft auf digitalen Plattformen zur Verfügung, obwohl die Arbeitsbedingungen – wie in Abschnitt 2.3 gezeigt wurde – hinter die gängigen sozialpolitischen, arbeitsrechtlichen und betrieblichen Standards zurückfallen? Um diese Frage theoretisch greifbarer zu machen, wird in kritischer Rezeption auf das Konzept des ‚Geist des Kapitalismus‘ von Luc Boltanski und Eve Chiapello zurückgegriffen. Dieses fokussiert auf die Ausgangsfrage, wie das Fortbestehen des Kapitalismus als Wirtschafts- und Gesellschaftsform über Jahrhunderte hinweg und auch gegen Widerstand zu erklären ist. Kapitalismus wird hierbei anhand dreier Merkmale definiert. Erstes Merkmal ist die unbeschränkte Akkumulation von Kapital zum Zwecke der Profitmaximierung und der Reinvestition. Dies wird zentral durch das zweite Merkmal, die Abschöpfung des von doppelt freien Lohnarbeiter*innen² erwirtschafteten Mehrwerts seitens der Kapitaleigentümer*innen, bewerkstelligt. Das dritte Merkmal ist die Konkurrenz der Kapitaleigentümer*innen untereinander. Boltanski und Chiapello zufolge existiert weder für die Lohnarbeiter*innen noch für die Kapitalist*innen eine intrinsische Motivation, den beschriebenen kapitalistischen Produktionsprozess fortzuführen: Erstere haben keinen Anteil sowohl an Produktionsmitteln als auch an den Produkten ihrer Arbeit und sind somit auf die Unterordnung unter die herrschende Klasse angewiesen, während letztere gezwungen sind, den Prozess der Mehrwertakkumulation in ständiger Konkurrenz zueinander fortzuführen. Damit der Kapitalismus als umfassender Handlungszusammenhang (fort-)bestehen kann, ist jedoch die (Mit-)Arbeit der in ihm lebenden Akteur*innen notwendig. Diese werden vermittels einer historisch spezifischen, veränderlichen Ideologie – ein für das Funktionieren von Gesellschaften objektiv notwendiges Bewusstsein, welches aus den gesellschaftlichen Verhältnissen selbst gewachsen ist und bei den Subjekten dazu führt, dass sie gesellschaftliche Wirklichkeit auch nur in den Kategorien der jeweiligen Gesellschaftsform denken und bewerten können – zur fortwährenden Beteiligung am kapitalistischen Produktionsprozess motiviert (Eichler, 2009, p.92; Kocyba, 2005, p.86; Boltanski and Chiapello, 2003, p.42; p.44; Boltanski and Chiapello, 2001, p.462).³ Diese Ideologie wird von den Autor*innen im Anschluss an Max Weber als ‚Geist des Kapitalismus‘ bezeichnet.⁴

² Der doppelt freie Lohnarbeiter ist einerseits frei von feudalen Eigentumsverhältnissen, andererseits frei von eigenen Produktionsmitteln, sodass er gezwungen ist, seine Arbeitskraft zu veräußern (vgl. Marx 1890: 154).

³ Ideologie im Verständnis der vorliegenden Untersuchung ist hierbei nicht bewusst indoktriniert (vgl. Lukács 1968: 273f).

⁴ Max Weber bezeichnet mit dem ‚Geist des Kapitalismus‘ eine bestimmte Art der Lebensführung und der Einstellung zum Beruf, welche aus einem kapitalismusfremden Ursprungszusammenhang

Boltanski und Chiapello konstatieren allerdings die Existenz und Wirksamkeit mehrerer, historisch wandelbarer ‚Geister‘ des Kapitalismus, die je nach zeitgenössischer Ausprägung des Kapitalismus unterschiedliche Anreizstrukturen, Rechtfertigungszusammenhänge und Modi der Sicherheit aufweisen (Boltanski and Chiapello, 2001, p.463). Für die gegenwärtige Ausformung seit den 1980er/1990er Jahren diagnostizieren sie eine neuartige Form der betrieblichen Arbeitsorganisation, in welcher die industriell bzw. bürokratisch und hierarchisch organisierten Strukturen gegen Netzwerkstrukturen, projektorientierte Beschäftigungsverhältnisse, Ver- und Auslagerung, flache Hierarchien sowie erweiterte Autonomiespielräume und Selbstverwirklichungspotenziale eingetauscht wurden (Nies and Sauer, 2012, p.38; Deutschmann, 2008, p.127; Boltanski and Chiapello, 2001, p.468). Den Autor*innen zufolge vollzog sich dieser Wandel auf der Grundlage der Vereinnahmung der sogenannten künstlerischen Kritik durch den Kapitalismus. Boltanski und Chiapello unterscheiden in diesem Zusammenhang zwei relevante Formen der Kapitalismuskritik: Während die Sozialkritik den ausbeuterischen Charakter des Kapitalismus angreift, fokussiert die künstlerische Kritik auf die Herrschaft durch das Kapital und die entfremdete Arbeit (Nies and Sauer, 2012, p.37; Boltanski and Chiapello, 2001, p.462). Der Kapitalismus habe nun die Kapitalismuskritik, welche im Jahr 1968 ihren Höhepunkt in Form von Streiks und mitunter gewaltsamen Protesten fand und dem Kapitalismus seine Legitimationsgrundlage zu entziehen drohte, absorbiert und die künstlerischen Forderungen nach Autonomie, Flexibilität, Kreativität und Selbstgestaltung in Form neuer Unternehmensstrategien umgesetzt (Deutschmann, 2008, p.129; Boltanski and Chiapello, 2001, p.464; p.468). Der Sozialkritik wurde indes gerade durch diese Entwicklungen der Nährboden entzogen, da die neue, dezentrale, individualisierte und flexibilisierte betriebliche Organisation kaum noch Grundlage für Solidarisierung und Kollektivierung bot und zudem wieder vermehrt Zuspruch durch die Beschäftigten erhielt (Boltanski and Chiapello, 2001, p.469).

Neben der häufig geäußerten Kritik am empirischen Vorgehen der Autor*innen – ihre Studie basiert auf der Analyse von Manager*innenliteratur, nicht aber auf der realen Umsetzung der darin vorzufindenden Ideologeme in den betrieblichen Strukturen (Nies and Sauer, 2012, p.38) – knüpft der vorliegende Artikel an drei theoretischen Engführungen der Untersuchung an. Zunächst interpretieren Boltanski und Chiapello die zunehmende Verbreitung entgrenzter, flexibilisierter und subjektiver Formen der Arbeitsorganisation als eine reine Reaktion des Kapitalismus auf die durch die zunehmende Kapitalismuskritik hervorgerufenen Krisen und als Strategie, diese Krisen zu überwinden und „die Arbeiter erneut in den produktiven Prozess einzubinden“ (Boltanski and Chiapello, 2001, p.469). Tatsächlich ist nicht umstandslos von einer solchen Konspiration des Kapitals gegen die Arbeit auszugehen, sondern vielmehr von der

menhang - nämlich der calvinistischen Prädestinationslehre - heraus die Entstehung des Kapitalismus vermittelt der sozialen Praxis der mit diesem ‚Geist‘ ausgestatteten Akteur*innen vorangetrieben hat (vgl. Weber 1965[1920]: 36f).

Konvergenz eines sich globalisierenden Kapitalismus und der zunehmenden Autonomie, Flexibilitäts- und Subjektivitätsansprüche der Beschäftigten (Nies and Sauer, 2012, p.42; Deutschmann, 2008, p.139). Die zuvor etablierte bürokratische und hierarchische Arbeitsorganisation innerhalb von in sich geschlossenen Betrieben, aber auch die damit zusammenhängenden sozialen Sicherungssysteme, welche die Arbeitskraft vor dem unmittelbaren Zugriff des Marktes schützen sollten, erwiesen sich unter den Bedingungen eines expandierenden globalen Finanzmarktkapitalismus letztlich als Hemmfaktor für die Produktivität, sodass auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene umfassende Reorganisationsprozesse notwendig wurden. Diese beinhalteten auf gesellschaftlicher Ebene den Rückbau sozialer Sicherungssysteme und die damit einhergehende Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft (Nies and Sauer, 2012, p.50; Castel, 2009, p.26; Bourdieu, 1998, p.96) und auf betrieblicher Ebene den Übergang von bürokratisch-hierarchischer Steuerung durch die autonome Selbststeuerung der Beschäftigten. Zentraler Mechanismus ist die Implementierung selbstständigkeitsförmiger Arbeitsverhältnisse in die abhängige Beschäftigung. Die abhängig Beschäftigten sind nun zwar weitgehend autonom in der Ausübung ihrer Arbeit, sind jedoch zugleich auch – ebenso wie selbstständige Unternehmer*innen – direkt mit den Anforderungen und Mechanismen des freien Marktes und den Auswirkungen ihres eigenen Handelns konfrontiert. Ihre Leistung wird nun nicht mehr anhand der Arbeitskraftverausgabung, sondern anhand des Arbeitsergebnisses gemessen. Zugleich sind die Unternehmen maßgeblich darauf angewiesen, dass die Beschäftigten jederzeit autonom und selbstorganisiert handeln und flexibel auf marktwirtschaftliche Faktoren reagieren, um ihr Bestehen in einem flexiblen Kapitalismus langfristig sicherzustellen (Nies and Sauer, 2012, pp.41-44). Die von Boltanski und Chiapello als treibender Motor für diese Entwicklung identifizierte Kapitalismuskritik der 1960er und 1970er Jahre richtete sich zwar in etwa zeitgleich gegen die entfremdeten und heteronomen Arbeitsbedingungen im bürokratisch-hierarchischen bzw. industriellen Betrieb, tangierten die charakterisierten Transformationsprozesse selbst jedoch kaum (Nies and Sauer, 2012, p.42).

Darüber hinaus verfolgen die Autor*innen die Perspektive, die in der neuartigen Arbeitsorganisation umgesetzten Autonomiespielräume und Entfaltungsmöglichkeiten seien mit den inhaltlichen Forderungen der künstlerischen Kapitalismuskritik gleichzusetzen, letztere seien also umstandslos realisiert worden (Nies and Sauer, 2012, p.38; Deutschmann, 2008, p.137). Tatsächlich lässt sich seit den 1990er Jahren eine umfassende Transformation der betrieblichen Arbeitsorganisation konstatieren, die durchaus neuartige Flexibilitäts- und Autonomiespielräume sowie Entfaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten beinhaltet bzw. diese sogar zu einem der wichtigsten Merkmale hat und somit die Forderungen der sogenannten künstlerischen Kritik durchaus tangiert. Es handelt sich dabei aber keineswegs um eine bruchlose Einlösung dieser Forderungen, sondern um eine entfremdete Übernahme unter umgekehrten Vorzeichen (Nies and Sauer, 2012, p.39; p.44; Deutschmann, 2008, p.139). So haben die neuartigen Flexibilitätsspielräume

und Gestaltungsoptionen der Beschäftigten keineswegs zu einem Abbau von Herrschaft und Kontrolle geführt, sondern lediglich den Modus der Ausübung neujustiert. Die Beschäftigten sind nunmehr weniger das Ziel betrieblicher Steuerungs- und Kontrollformen, bleiben aber gleichermaßen in äußere Sachzwänge – wie Markt- oder Kundenanforderungen – eingebunden, die sich ihrer eigenen Einflussnahme größtenteils entziehen. Durch die größere Flexibilität und Autonomie sind die Beschäftigten zudem dazu gezwungen, ihrerseits ein hohes Maß an Flexibilität, Selbstorganisation, -rationalisierung und -disziplinierung aufzubringen und die Transformation ihrer Arbeitskraft in konkrete Arbeit eigenständig zu steuern und zu kontrollieren. Die vergrößerten Handlungsspielräume in der Arbeit sind also nicht als „Umkehrung des Objektprinzips, sondern gerade [als] die intensiviert und veränderte Objektivierung des Subjekts“ (Kratzer, 2002, p.3), – also „die Selbstobjektivierung des Subjekts“ (Nies and Sauer, 2012, p.45) – zu dechiffrieren, die nunmehr nicht von außen, sondern durch das Subjekt selbst erfolgt und sich schließlich auch in der Internalisierung und Auf-Sich-Selbst-Anwendung marktwirtschaftlicher Anforderungen wie Rationalisierung, Flexibilität, Selbstdisziplinierung und -optimierung sowie permanenter Verfügbarkeit niederschlägt. Die real eingelösten Flexibilitäts- und Autonomiespielräume sind also in erster Linie selbst ein Instrument zur besseren Mobilisierung von Arbeitskraft seitens des Kapitals und kein Zugeständnis an die Beschäftigten, um diese zur Beteiligung am kapitalistischen Produktionsprozess zu motivieren (Nies and Sauer, 2012, p.43; Eichler, 2009, p.106; Kocyba, 2005, p.91; Kratzer, 2002, p.2; Bechtle and Sauer, 2001, p.94).

Die skizzierten Entwicklungen sind also keineswegs als umgesetzte Freiheit mit gewissen negativen Nebenfolgen zu charakterisieren, sondern müssen im Gegenteil gerade als „Folge fortbestehender Unfreiheit“ (Nies and Sauer, 2012, p.42) sowie als „Formwandel von Herrschaft“ (Nies and Sauer, 2012, p.42) des Kapitals über die Arbeit beschrieben werden. Die Beschäftigten erhalten zwar mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten, den Arbeitsort und ihr Arbeitshandeln selbst zu organisieren, können aber nicht frei darüber bestimmen, da sie weiterhin in Sachzwänge eingebunden bleiben und nun zusätzlich Steuerungs- und Kontrollaufgaben selbsttätig übernehmen, die zuvor seitens des Betriebs bzw. Managements ausgeübt wurden (Kratzer, 2002, p.2; Moldaschl and Sauer, 2000, p.213). Mit anderen Worten:

„Wenn Herrschaft bedeutet, fremden Willen aufzwingen zu können, so besteht der mehr oder weniger neue Herrschaftsmodus darin, Bedingungen zu schaffen, unter denen die Beherrschten mehr als bisher dieselben Ziele verfolgen wie die Herrschenden (sich also in funktional Selbstbeherrschte verwandeln), womit sich eine Aktualisierung von Herrschaft im selben Maße erübrigt“ (Moldaschl and Sauer, 2000, p.213).

Gerade diese Zusammenhänge von Autonomie und Herrschaft bleiben für die Beschäftigten normalerweise jedoch verschleiert. Mit Boltanski und Chiapello ist davon auszugehen, dass der Kapitalismus neben seinen ökonomischen Dimensionen – die für die Beschäftigten beispielsweise mit dem zunehmenden Rationalisierungsdruck in der Erwerbssphäre, der (drohenden) Prekarisierung des Beschäftigungsverhältnisses etc. wirksam werden – auch eine kulturelle Dimension – eine Ideologie – beinhalten muss, um den Einblick in die beschriebenen Herrschaftsverhältnisse abzublenden und die Beschäftigten zur beständigen „eigenen Ausbeutung“ (Nies and Sauer, 2012, p.40) anzuleiten. Flexibilität, Autonomie und ein hohes Maß an Selbstorganisation können Bestandteil einer solchen Ideologie sein und dazu beitragen, dass die Subjekte sich selbst in ihrer Tätigkeit als selbstwirksam und unabhängig erleben, während sie die Abwesenheit von direkt erfahrbarer betrieblicher Kontrolle als Freiheit von Herrschaft überhaupt antizipieren. Dies wiederum könnte dazu führen, dass sie die abstraktere Herrschaft durch verselbstständigte Prozesse und Sachzwänge – und eben nicht konkret erfahrbare Vorgesetzte und betriebliche Vorgaben – nicht als solche reflektieren, sondern ihre Flexibilitäts-, Autonomie- und Selbstbestimmungsansprüche bereits als in ihrer Tätigkeit realisiert wahrnehmen (Nies and Sauer, 2012, p.40; Eichler, 2005, p.212).

Inwiefern die vergrößerten Flexibilitäts- und Autonomiespielräume in der Erwerbssphäre tatsächlich dazu führen, dass die Subjekte ihre Tätigkeit als selbstbestimmt erleben, ihrer ‚eigenen Ausbeutung‘ Vorschub leisten und bestehende Herrschaftsverhältnisse verleugnen, ist letztlich eine Frage, die es empirisch auszuloten gilt. Die vorliegende Untersuchung soll einen Beitrag dazu leisten, indem die Arbeit auf digitalen Plattformen als ein Feld begriffen wird, auf dem die beschriebenen Entwicklungen in besonders drastischer Weise kulminieren. Die Arbeit auf digitalen Plattformen bietet den dort tätigen Personen möglicherweise ein hohes Maß an Flexibilität und Autonomie, da sie sowohl ihren Arbeitsort, ihre Arbeitszeiten und – im Unterschied zu abhängig Beschäftigten – auch den Arbeitsumfang selbst bestimmen können. Zugleich haben sie keinerlei Sicherheiten und müssen alle beruflichen Risiken selbst tragen (siehe Abschnitt 2.3). Es lässt sich also vermuten, dass die Flexibilität, welche die Arbeit auf digitalen Plattformen den Beschäftigten ermöglicht, einen ambivalenten Charakter aufweist, der anhand des skizzierten theoretischen Rahmens greifbar wird: Auf der einen Seite die tatsächlich existierenden neuartigen Freiheitsgrade, die von den dort arbeitenden Personen auch durchaus produktiv genutzt werden können; auf der anderen Seite die verselbstständigten Sachzwänge – wie beispielsweise die Auftragslage und die Konkurrenz mit anderen Personen auf der Plattform – in welche Crowdworker*innen eingebunden sind. Zudem ließe sich vermuten, dass das hohe Ausmaß an Flexibilität auf digitalen Plattformen auch ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstdisziplin erforderlich macht, zumal das erzielte Einkommen unmittelbar an die eigene Leistung geknüpft ist.

Anhand dieser theoretischen Anknüpfungspunkte soll eine spezifische Perspektive auf den Gegenstand der vorliegenden Untersuchung entwickelt werden, in welcher der Blick

auf die tatsächlich für die Subjekte handlungswirksamen neuartigen Flexibilitätsspielräume, aber auch die damit verbundenen Erfordernisse eröffnet wird. Inwiefern die Subjekte mit dieser Ambivalenz umgehen, wird im empirischen Teil des vorliegenden Artikels gezeigt.

4 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Untersuchung verfolgt das Ziel, die Orientierungsrahmen, welche das Arbeitshandeln von Crowdworker*innen auf Crowdwork-Plattformen anleiten und strukturieren, zu rekonstruieren, um herauszufinden, welchen (neuartigen) Arbeitsanforderungen sie dort begegnen, ob und wie sie diese produktiv für sich nutzen und wie sie die negativen Aspekte der Plattform-Arbeit bewältigen. Dabei steht der ambivalente Charakter der Flexibilitäts-, Autonomie- und Gestaltungsspielräume, welche die Tätigkeiten auf Crowdwork-Plattformen bieten, im Vordergrund des Erkenntnisinteresses. Die zentrale Fragestellung der vorliegenden Untersuchung lautet daher: Wie gehen Crowdworker*innen mit dem ambivalenten Charakter von Flexibilität auf Crowdwork-Plattformen um? Um diese Frage zu beantworten, muss vorab geklärt werden, was Flexibilität für die untersuchten Subjekte überhaupt bedeutet und welche Ansprüche sie an ihre Plattform-Tätigkeit haben, um dann in einem zweiten Schritt zu rekonstruieren, welchen Arbeitsbedingungen sie tatsächlich auf den Plattformen begegnen. Auf dieser Grundlage kann dann analysiert werden, ob und wie die untersuchten Subjekte die Möglichkeiten der Plattform-Arbeit produktiv für sich nutzen können und/oder letzten Endes vielmehr sich selbst flexibel an die Tätigkeit anpassen.

Um dieses Erkenntnisinteresse empirisch zu untersuchen, wird ein qualitatives, einzelfallorientiert-vergleichendes Forschungsdesign verwendet. Aus diesem Grund wurden zunächst teilstrukturierte Leitfadeninterviews mit narrativen Anteilen durchgeführt. Zur Auswertung der erhobenen Daten wurde die Dokumentarische Methode ausgewählt. Diese eignet sich aus mehreren Gründen, um die formulierte Fragestellung zu beantworten. Erstens ist sie in besonderer Weise auf die rekonstruktive Analyse von erlebnisnahen Erzählungen und Beschreibungen zugeschnitten. Zweitens ist sie speziell auf die Rekonstruktion von handlungsstrukturierenden Wissensbeständen fokussiert, welche wie eingangs beschrieben im Zentrum der vorliegenden Untersuchung stehen. Und drittens ist sie in dezidiert Weise auf die fallvergleichende Analyse qualitativer Daten ausgerichtet. Dieser Aspekt ist insbesondere für die Reichweite der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung relevant. Zwar können anhand der aus forschungspragmatischen Gründen selbst für eine qualitative Untersuchung sehr kleinen Fallzahl keineswegs (theoretisch) generalisierbare Ergebnisse erzielt werden, dennoch lässt eine fallvergleichende Auswer-

tung die Identifikation fallübergreifend relevanter Strukturen und die Ausarbeitung letzterer zu abstrakteren theoretischen Konzepten zu, welche in der vorliegenden Untersuchung angestrebt werden (Przyborski and Wohlrab-Sahr, 2014, p.125).

Da die vorliegende Untersuchung das Erleben von und den Umgang mit den neuartigen Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen zum Gegenstand hat, ist das Forschungsfeld bereits qua Fragestellung klar definiert. So wurden digitale Plattformen als relevantes Forschungsfeld ausgewählt, auf denen Auftraggeber*innen Arbeitsaufträge vermittelt eines zunächst offenen Aufrufs an Auftragnehmer*innen, welche auf der jeweiligen Plattform angemeldet sind, zur Verfügung gestellt und von letzteren dann selbstselektiv angenommen und gegen eine monetäre Vergütung bearbeitet werden. Ein weiteres Auswahlkriterium war die vollständige Abwicklung der Arbeitsaufträge über die digitale Plattform, da die Möglichkeit, vollständig im virtuellen Raum zu arbeiten, sowie die anonyme und standardisierte Kommunikation zwischen Auftraggeber*innen und Auftragnehmer*innen, völlig neue zeitliche und räumliche Flexibilitäts- und Autonomiespielräume eröffnen, welche den besonderen Charakter von digitaler Plattfformarbeit ausmachen und deshalb im Zentrum des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Untersuchung stehen (Przyborski and Wohlrab-Sahr, 2014, pp.123-127).

Das für die vorliegende Untersuchung verwendete Sample umfasst insgesamt vier Fälle von zwei Crowdwork-Plattformen.⁵ Die Kontaktaufnahme mit den Interviewpartner*innen wurde durch zwei Crowdwork-Plattformen mit Firmensitz in Deutschland vermittelt. Die Plattformen wurden per Email kontaktiert und um Unterstützung bei der Suche nach Interviewpartner*innen gebeten. Plattform 1 veröffentlichte die Interviewausschreibung jeweils als ‚regulären‘ Job in ihrem System und übermittelte dann die Kontaktdaten interessierter Crowdworker*innen, sodass diese persönlich angeschrieben wurden. Plattform 2 informierte ihre angemeldeten Crowdworker*innen in einem Newsletter über die Interviewausschreibung, woraufhin diese sich initiativ zum Interview melden konnten. Diese Unterschiede hatten jedoch keinerlei Einfluss auf die Interviewsituationen und die generierten Daten. Die Interviews wurden im Zeitraum von Oktober bis November 2017 face-to-face (CWO1 und CWO3) und per Skype (CWO2 und CWO4) durchgeführt, wobei sich keine nennenswerten Unterschiede in der Datenqualität zwischen face-to-face- und Skype-Interviews ergaben. Die Interviewdauer betrug jeweils sechzig bis neunzig Minuten.

Aus forschungspragmatischen Gründen konnte kein dezidiertes theoretisches Sampling realisiert werden. Dennoch wurde bei der Auswahl der Fälle darauf geachtet, im Rahmen der sehr kleinen Fallzahl ein möglichst breites Spektrum der im Untersuchungsfeld vorhandenen Konstellationen abzudecken und zugleich eine gewisse Vergleichbarkeit der

⁵ Für die Darstellung der Plattformen, siehe Anhang I; für die ausführlichen Fallbeschreibungen siehe Anhang II.

Fälle beizubehalten (Przyborski and Wohlrab-Sahr, 2014, p.127). Diese Form der bewussten Fallauswahl hat wiederum einen Einfluss auf die Generalisierbarkeit der Ergebnisse, auf die in Abschnitt 6 ausführlicher eingegangen wird.

Zu Beginn der Untersuchung richtete sich das Erkenntnisinteresse noch recht offen auf die (erlebten) Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen. Im Rahmen der Auswertung kristallisierte sich dann das Konzept der Flexibilität als in durchweg allen Fällen besonders relevant heraus, sodass das Erkenntnisinteresse diesbezüglich zugespitzt wurde. In eingehender Betrachtung der Orientierungen der Befragten hinsichtlich des Konzeptes der Flexibilität stellte sich dann der ambivalente Charakter letzterer im Erleben der Befragten heraus, auf dessen Rekonstruktion die endgültige Fragestellung der vorliegenden Untersuchung fokussiert. Die Fragestellung wurde also gemäß dem gängigen Vorgehen in qualitativen Untersuchungsdesigns in einem zirkulären Prozess von anfänglich relativ offener Erhebung, ersten Auswertungen und Neujustierungen des Erkenntnisinteresses aus dem empirischen Material heraus entwickelt (Przyborski and Wohlrab-Sahr, 2014, p.121).

5 Empirische Ergebnisse

In diesem Abschnitt erfolgt die Darstellung der empirischen Ergebnisse aus der wie in Abschnitt 4 durchgeführten qualitativen Untersuchung, die Analyse der empirischen Ergebnisse hinsichtlich des formulierten Erkenntnisinteresses und unter Einbezug der in Abschnitt 3 dargestellten theoretischen Anknüpfungspunkte sowie die finale Beantwortung der formulierten Forschungsfrage. Hierzu wurden die Einzelfälle abstrahiert und hinsichtlich verschiedener Teilfragen synthetisiert. Zunächst wird der Frage nachgegangen, inwiefern ‚Flexibilität‘ für die untersuchten Crowdworker*innen überhaupt relevant ist und welche Ansprüche sie an ihre Tätigkeit auf digitalen Plattformen haben. Im zweiten Abschnitt folgt dann eine Rekonstruktion der tatsächlich erlebten Arbeitsbedingungen auf den jeweiligen Plattformen. Zuletzt wird dann analysiert, wie die untersuchten Personen mit den Widersprüchen zwischen ihren eigenen Flexibilitätsanforderungen und den erlebten Arbeitsbedingungen umgehen.

5.1 Flexibilitätsansprüche von Beschäftigten auf digitalen Plattformen

Alle untersuchten Personen kommen im Verlauf der durchgeführten Interviews ungefragt und eigenständig auf den Begriff der Flexibilität zu sprechen, woran sich bereits zeigt, dass Flexibilität offenbar eine hohe Relevanz für die befragten Crowdworker*innen hat. Flexibilität ist dabei ein positiv konnotierter Begriff für bestimmte Arbeitsbedingun-

gen, welche eine Tätigkeit den jeweiligen Beschäftigten ermöglicht. Auch wird Flexibilität in erster Linie nicht als Anforderung, sondern als ein Zugeständnis der Tätigkeit an die Beschäftigten interpretiert. Eine Ausnahme bildet hier CW01, der durchaus über den Doppelcharakter von Flexibilität reflektiert und erkennt, dass diese auch instrumentaliert werden kann, um einen umfassenderen Zugriff auf die Arbeitskraft der Beschäftigten zu ermöglichen. Übereinstimmend sind die Befunde in allen vier Fällen hingegen erstens in der Hinsicht, dass Flexibilität den zentralen Anspruch der Befragten an ihre Tätigkeit widerspiegelt und zweitens auch in vollem Umfang in der Plattform-Tätigkeit realisiert ist. Flexibilität ist somit auch der Bezugspunkt der relativ hohen Arbeitszufriedenheit, die in allen vier Fällen zu verzeichnen ist. Aber was bedeutet der Begriff der Flexibilität für die Befragten?

Die Auswertung der vorliegenden Interviewdaten zeigt, dass bis auf CW04 alle untersuchten Personen die Plattform-Tätigkeit nutzen, um neben einer Haupt(erwerbs)tätigkeit ein Nebeneinkommen hinzuzuverdienen.⁶ In den Fällen CW01, CW03 und CW02 kommt zudem jeweils ein zeit- und geldaufwändiges Privatinteresse (CW01 und CW03) bzw. eine besondere Lebenssituation (CW02) hinzu. Daraus erwächst der Anspruch der untersuchten Personen, dass die Plattform-Tätigkeit nicht die primäre Rolle im Leben einnehmen und sich möglichst reibungslos mit dem sonstigen Lebenszusammenhang vereinbaren lassen soll. Dies wiederum erfordert in erster Linie eine möglichst hohe zeitliche und räumliche Unabhängigkeit, die Abwesenheit von betrieblicher Kontrolle und Weisungsgebundenheit und die Möglichkeit, den Arbeitsort und die Arbeitszeiten selbst zu bestimmen. Diese Faktoren finden die Befragten in ihren jeweiligen Plattform-Tätigkeiten auch tatsächlich vor. Aus diesem Grund werden die eigenen Flexibilitätsansprüche von den Befragten größtenteils auch als bereits eingelöst wahrgenommen, wie folgendes Zitat zeigt:

„Kann Hobby und Beruf (.) [...] aah den Beruf einfach super vereinbaren dadurch des ist für mich sehr sehr wichtig, hab a hohe Flexibilität, hab a perfekte Work-Life-Balance ja, ääh weil ich bestimme, (.) wie ein Tag abläuft, also ich hab kaum also Fremdbestimmung, was ich also super super angenehm finde“ (CW03, Z. 37-41).

Wie die Ausführungen in Abschnitt 3 verdeutlicht haben, sind räumliche und zeitliche Flexibilität sowie geringe betriebliche Steuerungs- und Kontrollmechanismen in Kombi-

⁶ CW01 arbeitet neben einem Vollzeitstudium auf der Plattform und CW02 arbeitet hauptsächlich als Reiseleiter und generiert durch die Plattform ein Nebeneinkommen. CW03 verdient - neben weiteren Einkommensquellen innerhalb ihres Haushaltes - zwar ihr Haupteinkommen auf der Plattform, geht aber einem Ehrenamt nach, welches vom zeitlichen Umfang her mit einer Erwerbstätigkeit vergleichbar ist. CW04 ist derzeit arbeitssuchend und nutzt das Plattform-Einkommen als Zuverdienst zu seinem Arbeitslosengeld.

nation mit einem höheren Ausmaß an Selbstorganisation jedoch keine genuine Eigenschaft von Plattform-Arbeit, sondern breiten sich seit Jahrzehnten in der gesamten Erwerbssphäre aus. Aus diesem Grund ist es ein nennenswerter Befund, dass die Tätigkeit auf digitalen Plattformen durch den quasi nicht vorhandenen (und auch nicht erwünschten) Kontakt zu den Auftraggeber*innen sowie den Umstand, dass die Arbeit vollständig selbstorganisiert am eigenen, privaten digitalen Arbeitsgerät abgewickelt wird, mitunter auch völlig neuartige Flexibilitätsspielräume eröffnet, die sich von den genannten Entwicklungen noch einmal deutlich abheben und von den Befragten produktiv genutzt werden, um sich Lebenschancen zu erschließen, die sonst nicht realisierbar wären. So ermöglicht diese Tätigkeitsform das Arbeiten von nahezu jedem Ort der Welt – Internetzugang vorausgesetzt – und in Kombination mit dem teilweise recht hohen erzielbaren Einkommen auch die notwendigen finanziellen Ressourcen für einen globalen Lebensstil:

„Ich hab ja gesagt ich hab mir hier diesen Zeit-Artikel ein bisschen geärgert ne. [...] da stand dann so drin dass der einzige Trost von diesen Leuten ist dass sie ihre Arbeit sozusagen am Strand von (.) äh Thailand äh äh absolvieren können. Ne. Da hab ich gesagt ok stimmt (das hab ich öfters hier?) in Thailand gemacht, das ist zwar richtig, aber das wird so klein geredet. Also ich sag mal, ich hab Sachen gesehen schon ne, Kambodscha Angkor Wat war ich n paar Tage, hab Sachen gesehen die hätt ich wahrscheinlich mein ganzes Leben nicht gesehen. Also ich hätte das als Student weder finanzieren können noch hätt ich wahrscheinlich die Zeit aufbringen können irgendwo, das muss ich ganz klar sagen“ (CWO1, Z. 911-921).

Ein weiteres Potenzial, welches die Plattform-Tätigkeit für die dort arbeitenden Personen bereithält und welches vor allem im Fall CWO1 zum Tragen kommt, ist die Möglichkeit, den eigenen Gewinn auf der Plattform mittels der eigenen Leistung selbst steuern zu können, anstatt ein von der eigenen Produktivität unabhängiges Festeinkommen zu erhalten. Je schneller man die einzelnen Aufträge abarbeitet, desto mehr Aufträge können auch angenommen werden, wodurch das Einkommen deutlich gesteigert werden kann. Der Umstand, dass nicht für eine*n einzige*n Arbeitgeber*in, sondern für viele anonyme und voneinander unabhängige Auftraggeber*innen gearbeitet wird, erlaubt zudem subversive Strategien, die es erlauben, die tatsächliche eigene Arbeitsschwindigkeit zu verschleiern, um die Preise auf dem Plattform-Markt zu kontrollieren. Dies zeigt sich in folgendem Zitat:

„Du kannst diese Optimierung bei [Plattform 2] für dich nutzen. Ich glaube die wissen nicht, wie schnell ich die Texte schreib. Ich glaub da haben die keine Ahnung von. (.) Und ich geb mir auch Mühe, dass sie das nicht so richtig rauskriegen. Also ich nehm, wenn ich jetzt n Text annehm, dann schreib ich den nicht, und ähm (.) geb den dann reich den dann ein, weil dann würden se sehen ok zwischen Annahme und und Abgabe des Textes liegen so fünf Minuten

das erfasst das System, sondern ich mach dann irgendeinen andern und mach dann so, dass man das nicht mehr so nachverfolgen kann“ (CW01, Z. 872-879).

En gros kann resümiert werden, dass die Arbeit auf digitalen Plattformen für die untersuchten Subjekte durchaus neuartige Flexibilitäts- und Autonomiespielräume eröffnet, welche weder in flexibel organisierten Angestelltenverhältnissen noch in ‚herkömmlichen‘ selbstständigen Erwerbstätigkeiten vorzufinden wären und von den Befragten auch durchaus positiv erlebt und produktiv genutzt werden. Ob und inwiefern die Flexibilitätsansprüche der Befragten jedoch auch in Widersprüche mit den Arbeitsbedingungen auf den digitalen Plattformen geraten, soll im nächsten Abschnitt beleuchtet werden.

5.2 Flexibilitätsanforderungen auf digitalen Plattformen

Ein auffälliger Widerspruch, der sich in allen vier Fällen identifizieren lässt, besteht darin, dass die untersuchten Subjekte auf ihre Flexibilität und Autonomie in der Ausübung ihrer Tätigkeiten auf den Plattformen insistieren, zugleich aber anhand der Erzählungen und Beschreibungen aus ihrem Arbeitsalltag zahlreiche Faktoren rekonstruiert werden können, welche diesen Ansprüchen diametral gegenüberstehen, von den untersuchten Personen aber nicht oder nur unvollständig als Einschränkungen ihrer eigenen Flexibilitäts- und Autonomieansprüche reflektiert werden. Schließlich sind es eben keine betrieblichen Rahmenbedingungen wie feste Arbeitszeiten, die notwendige Anwesenheit am Arbeitsplatz oder die Weisungsgebundenheit an eine*n Vorgesetzte*n, an die sich die Befragten anpassen müssen. Dennoch zeigt sich, dass sie ihre Plattform-Tätigkeit keineswegs oder nur unter der Erbringung erheblicher informeller Mehrarbeit flexibel an ihre eigene Lebenssituation und ihre aktuellen Bedürfnisse anpassen können, sondern – gesetzt den Fall, dass sie auf das Erzielen eines bestimmten, relativ stabilen monatlichen Einkommens aus der Plattform-Tätigkeit angewiesen sind, was aber auf alle hier ausgewählten Fälle zutrifft – sich selbst und ihre Zeiteinteilung flexibel an die Plattform-Tätigkeit und somit letztlich an marktwirtschaftliche Faktoren anpassen müssen. Sie sind zunächst abhängig von der Auftragslage, die durchaus schwanken kann. Das bedeutet, dass die untersuchten Crowdworker*innen vor allem immer dann auf der Plattform arbeiten können – und müssen – wenn überhaupt Aufträge vorhanden sind – also dann, wenn ihre Arbeitskraft gerade benötigt wird. Diese Situation wird noch verschärft durch die starke Konkurrenz zu anderen Crowdworker*innen, die ebenfalls auf die Aufträge angewiesen sind. Die meisten Aufträge – und somit den größten Gewinn – erzielen diejenigen, welche die Aufträge am schnellsten annehmen und dann auch am schnellsten bearbeiten, um weitere Aufträge annehmen zu können. Ist ein Auftrag angenommen, muss er innerhalb einer festgelegten Frist abgeschlossen werden, unabhängig davon, ob hierfür nachts, am Wochenende oder an Feiertagen gearbeitet werden muss. Werden die

Fristen nicht eingehalten, wirkt sich dies unmittelbar und langfristig auf die eigene Plattform-interne Reputation aus, was wiederum einen erschwerten Zugang zu Aufträgen bedeutet. Die Plattform-Tätigkeit bietet den Befragten also zwar eine gewisse Flexibilität, fordert diese aber in erster Line auch von ihnen ein, wie einer der Befragten folgendermaßen resümiert:

„Und diese Flexibilität (.) die wird immer als sehr positiv verkauft auch so ne, aber die kann sich auch leicht mal gegen dich wenden. [...] Also es ist auch oft eben auch die Flexibilität der andern, ne“ (CWo1, Z. 373-374; 457).

Dies trifft insbesondere auf die Fälle CWo2 und CWo4 zu, die keine spezielle einschlägige Qualifikation, aber auch wenig Möglichkeiten des Plattform-internen Aufstiegs haben, da sie standardisierte, inhaltlich wenig komplexe Microtask-Aufträge bearbeiten und daher in besonderer Weise vom jeweils aktuellen Bedarf des Kapitals an ihrer Arbeitskraft abhängig sind. CWo1 und insbesondere CWo3 ist es hingegen teilweise gelungen, sich von aktuellen Schwankungen des Auftragsangebots und der Konkurrenz mit anderen Crowdworker*innen um Aufträge auf der Plattform zu emanzipieren; dies jedoch nur auf der Grundlage eines durch die eigene Berufsausbildung ohnehin privilegierten Status auf der Plattform (CWo3) sowie beständige, überdurchschnittliche Leistungen. Die Arbeitsbedingungen auf den untersuchten Plattformen sind also mehr als flexibler und vor allem auch erweiterter Zugriff des Kapitals auf die Arbeitskraft der Subjekte zu dechiffrieren denn als erweiterte Flexibilitäts- und Autonomiespielräume der Subjekte.

Mit dem flexiblen und vor allem bedarfsorientierten Zugriff des Kapitals auf die Arbeitskraft korrespondiert auch die jederzeit drohende flexible ‚Entsorgung‘ letzterer, welche sich explizit in den Fällen CWo1 und CWo3 zeigt, implizit – und mit großer Wahrscheinlichkeit auch deutlich drastischer – aber auch für die Fälle CWo2 und CWo4 virulent ist. Durch den einfachen, schnellen und flexiblen Zugriff auf ein schier unbegrenztes Arbeitskräftevolumen, welchen die Plattformen eröffnen, ist der Wert der Arbeitskraft der*des Einzelnen permanent durch billigere und besser verfügbare Arbeitskräfte bedroht, wie sich vor allem im Fall CWo3 zeigt. Tätigkeiten, für die in der Vergangenheit spezifische Qualifikationen notwendig waren, können qua digitaler Plattform nun auch von ungelerten Personen zu günstigeren Preisen, aber ähnlicher Qualität erledigt werden – oder werden gleich ganz technisch ersetzt:

„Man muss auch sehen du hast schon von Bots gesprochen und so es gibt diese Überlegungen dass man versucht, nicht nur so, wie man das vielleicht auf Twitter oder so schon hört, sondern richtige Texte durch Algorithmen formulieren lassen zu können. Das heißt man wird irgendwann (.) wahrscheinlich ersetzt werden durch (.) billigere und clevere Maschinen“ (CWo1, Z. 700-704).

Kapitalismustheoretisch gefasst bedeutet dies, dass mittels digitaler Plattformen eine Re-Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft erfolgt, die auch vor dem Hintergrund einer postfordistischen Reorganisation von Arbeit eine neue Dimension erreicht hat. Der Zugriff des Kapitals auf die Arbeitskraft erfolgt räumlich und zeitlich völlig flexibel und punktgenau nach der aktuellen Marktlage, und wenn eine kostengünstigere Lösung zur Verfügung steht, ist nicht einmal mehr eine Kündigung notwendig, um sich der Arbeitskraft zu entledigen.

5.3 Anpassungsleistungen und Grenzziehungsstrategien der Arbeitssubjekte

In den beiden vorherigen Abschnitten konnte einerseits gezeigt werden, dass die Tätigkeit auf digitalen Plattformen für die untersuchten Personen durchaus neuartige Flexibilitäts- und Selbstgestaltungspotenziale mit sich bringt, welche die Anforderungen der Befragten einlösen und ihnen Gestaltungsspielräume ermöglichen, welche sich sonst nicht oder zumindest nicht in dem Umfang realisieren ließen. Andererseits sind diese Handlungsspielräume jedoch untrennbar mit der Re-Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft und einem deutlich verstärkten und flexibilisierten Zugriff des Kapitals auf die Arbeit – also der Plattform-Tätigkeit auf die befragten Subjekte und ihr Leben – verbunden. Selbstbestimmte Flexibilität wird von den befragten Subjekten jedoch in erster Linie mit der Abwesenheit betrieblicher Steuerung und Kontrolle assoziiert, sodass der beschriebene Zugriff des Kapitals nicht als Form von Herrschaft reflektiert, sondern als die eigene Flexibilität reinterpreted wird. Dennoch – so der letzte Befund der vorliegenden Untersuchung – wirkt sich der erweiterte Zugriff des Kapitals handlungsorientierend auf die arbeitenden Subjekte aus, sodass sie mit unterschiedlichen, mitunter widersprüchlichen Anpassungsleistungen reagieren.

Die zentrale Problemstellung, welche die Arbeitssubjekte auf digitalen Plattformen bearbeiten müssen, ist der Umstand, dass das Einkommen unmittelbar von der Menge bearbeiteter Aufträge abhängt, welche einerseits durch den Bedarf der Auftraggeber*innen sowie die Konkurrenz der anderen Crowdworker*innen eingeschränkt wird und andererseits anhand der eigenen Arbeitsleistung – also der Anzahl bearbeiteter Aufträge in einer bestimmten Zeit – gesteuert werden kann. Diese Problemstellung wird von den untersuchten Subjekten unter Rückgriff auf verschiedene (Selbst-)Rationalisierungsstrategien bearbeitet. Das Vorgehen bei der Auftragsbearbeitung selbst ist zunächst – insbesondere in den Fällen CWO1 und CWO2, teilweise auch im Fall CWO3 – permanent darauf ausgerichtet, die eigene Arbeitsgeschwindigkeit zu erhöhen, um in immer kürzerer Zeit immer mehr Aufträge abarbeiten zu können. Flankierend kommen selbstentwickelte Strategien hinzu, um den Arbeitsaufwand bei der Auftragsbearbeitung zu minimieren, welche mitunter die Reglementierungen der Plattform und/oder die Vorgaben

der Auftraggeber*innen ganz bewusst unterminieren.⁷ Die untersuchten Personen machen sich selbst also in der direkten Konfrontation mit Konkurrenz und der Abhängigkeit des Gewinns von der Produktivität zum Objekt von Maßnahmen der Arbeitsintensivierung:

„Also wenn Sie zum ersten Mal den Job ausführen, dann ist das immer noch so (.) ja da denken Sie noch. Irgendwann mal denken Sie nicht mehr. Sie sehen eigentlich nur noch (.) [...] Sie sehen die Flugnummer Sie sehen n Abflugsdatum, Sie haben nen Link, den klicken Sie meistens schon gar nicht mehr an, weil Sie schon (.) äh fest auf der Homepage verankert sind, Sie äh äh Sie ham natürlich so nen Trick wo Sie sagen ok, wenn ich jedes Mal den Link aufrufe, dann muss der jedes Mal die Homepage starten, ja, ich leg mir das hier als (.) ääh bevorzugte Seite an, klick das einmal an und der macht das automatisch und äh natürlich in dem Moment wo die Seite läd, laden Sie schon den nächsten Job hoch beispielsweise. Also das (.) man, man entwickelt so seine Tricks um das Ganze schneller zu machen“ (CWo2, Z. 283-293).

Eine kontrastierende Handlungspraxis ist im Fall CWo3 vorzufinden, welche aufgrund ihrer hohen Qualifikation nicht mehr direkt mit anderen Auftragnehmer*innen um die Aufträge konkurriert, sondern indirekt durch die Existenz vieler anderer, möglicherweise günstigerer Angebote bedroht wird. Die Orientierung zur permanenten Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung ist auch in diesem Fall deutlich vorhanden. Der Unterschied zu den anderen Fällen besteht darin, dass hier nicht die Erhöhung des Outputs, sondern die Qualitätssteigerung im Vordergrund steht. Letztendlich lässt sich also für alle Fälle rekonstruieren, dass sie dem Konkurrenz- und Leistungsdruck auf digitalen Plattformen mit der Internalisierung und Anwendung des kapitalistischen Prinzips der permanenten Leistungssteigerung begegnen.

Die Abhängigkeit des Einkommens von der eigenen Arbeitsleistung, der Auftragslage und der Konkurrenz zu anderen Auftragnehmer*innen hat darüber hinaus auch zur Folge, dass die befragten Subjekte ihre Arbeitszeiten an den Plattform-Gegebenheiten ausrichten oder ihr Leben gleich ganz in den Dienst der Plattform-Tätigkeit stellen. Hier zeigen sich Unterschiede zwischen CWo2 und CWo4, die auf Plattform 1 arbeiten und CWo1 und CWo3, die auf Plattform 2 arbeiten. CWo2 und CWo4 konkurrieren mit vielen anderen Auftragnehmer*innen um begrenzt vorhandene Microtask-Aufträge, die in wenigen Sekunden bis Minuten zu erledigen sind und daher möglichst bald nach ihrer Veröffentlichung auf der Plattform angenommen werden müssen, so lange sie noch ver-

⁷ Interessanterweise stehen diese Selbstrationalisierungsbestrebungen gleichzeitig im Dienst der als auch im Konflikt mit den Auftraggeber*innen. Diese profitieren einerseits von der schnellen und günstigen Bearbeitung ihrer Aufträge, retardieren diese jedoch zugleich durch inkompetente Vorgaben, woraus für die Crowdworker*innen weitere objektive Widersprüche resultieren.

füßbar sind. Aus diesem Grund haben CWO2 und CWO4 ein verlässliches Erfahrungswissen über die Uhrzeiten, zu denen durchschnittlich am häufigsten viele Aufträge online gestellt werden, angelegt und richten ihre Arbeitszeiten an diesen Zeiten aus. CWO1 und CWO3 stehen im Vergleich dazu nicht so stark in direkter Konkurrenz um Aufträge, aber auch hier greifen die Mechanismen entgrenzter Arbeit. So tendieren CWO1 und CWO3 stark dazu, die notwendigen Reproduktionsphasen am Maßstab der dadurch entgangenen Arbeit auf der Plattform zu messen oder sogar zugunsten der Arbeit ausfallen zu lassen, um entweder noch mehr Aufträge bearbeiten zu können und somit den eigenen Profit immer mehr zu maximieren (CWO1) oder die bestehenden Aufträge deutlich sorgfältiger als nötig zu bearbeiten, um den eigenen Status zu konsolidieren (CWO3):

„Und das ist halt eben sone Situation, (.) die dann auch noch dazukommt, du fängst dann ja auch manchmal an, so deine Freizeit und Geld aufzuwiegen. Ne. Du hast ja keinen, wie du jetzt oder auch jemand der normal arbeitet, der hat n acht, Acht-Stunden-Tag oder vielleicht auch n Sieben-Stunden-Tag, der sagt ok ich hab jetzt Feierabend, ich geh nach Hause und dann (.) mach ich wo ich Lust drauf hab. Aber ich überleg natürlich immer, muss das jetzt unbedingt sein? Oder kann ich nicht auch wenn ich mich drei Stunden hinsetz weiß ich, kann ich siebzig achtzig neunzig Euro verdienen. (.) Ahm (.) und wenn ich jetzt drei Stunden lang was weiß ich, hier das gute Wetter genieß ne, dann ist es man überlegt sich das schon natürlich. Also das steht dann in Konkurrenz, man macht diese Rechnung schon noch mal auf. Muss ich ganz ehrlich sagen“ (CWO1, Z. 492-502).

In allen Fällen zeigt sich somit, dass die untersuchten Subjekte ihre Arbeitszeiten keineswegs selbstbestimmt an ihre Lebensumstände anpassen, sondern im Gegenteil ihre Lebensumstände der Plattform-Tätigkeit unterordnen.

Interessanterweise zeigt sich, dass sich alle untersuchten Personen trotz der Betonung der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten an einer festgelegten Tagesstruktur mit regelmäßigen Arbeitszeiten orientieren. Dies trifft besonders auf die Fälle CWO1 und CWO3 zu, denen es gelungen ist, sich ein Stück weit von der aktuellen Auftragslage und der Konkurrenz zu anderen Crowdworker*innen auf der Plattform zu emanzipieren, wohingegen CWO2 und CWO4 sich stärker nach diesen beiden Faktoren ausrichten müssen, wenn gleich eine feste Struktur prinzipiell einen wichtigen Bezugspunkt für ihre Arbeitszeitgestaltung darstellt, den sie nur nicht regelmäßig durchsetzen können. Am Fall CWO1 lässt sich exemplarisch darlegen, dass dieser in allen Fällen beobachtbare Orientierungsrahmen eine Schutzfunktion vor dem erweiterten Zugriff der Tätigkeit auf den gesamten Lebenszusammenhang darstellt und der Grenzziehung zwischen den durch die Möglichkeiten digitaler Plattformen prinzipiell entgrenzten Sphären der Arbeit und der Reproduktion dient.

5.4 Synthese: Der Januskopf der Flexibilität auf digitalen Plattformen

Worin besteht nun der ambivalente Charakter der Flexibilität auf digitalen Arbeits-Plattformen, und wie gehen die dort arbeitenden Subjekte mit den neuartigen Flexibilitätsspielräumen, aber auch dem Konkurrenz- und Leistungsdruck auf solchen Plattformen um? Diese für die gesamte vorliegende Untersuchung zentrale Fragestellung soll im Folgenden anhand der bisherigen Erkenntnisse schlussendlich beantwortet werden.

Die Arbeit auf digitalen Plattformen wird räumlich und zeitlich selbstorganisiert am eigenen internetfähigen Gerät abgewickelt und zeichnet sich darüber hinaus durch den anonymen und standardisierten Kontakt zu den Auftraggeber*innen aus, die dadurch weniger Kontrolle über die Arbeitstätigkeit der Auftragnehmer*innen haben. Zudem ermöglicht sie – insbesondere auf solchen Plattformen, auf denen komplexere und längerfristige sowie qualifiziertere Tätigkeiten vermittelt werden, wie es für die hier untersuchte Plattform 2 der Fall ist – bei kontinuierlicher Leistung ein mitunter vergleichsweise hohes Einkommen, welches durch die eigene Produktivität sowie von den Auftraggeber*innen unbemerkten subversiven Strategien gesteuert werden kann. Diese Umstände führen dazu, dass die Arbeit auf digitalen Plattformen zumindest unter bestimmten Umständen tatsächlich neuartige Flexibilitätsspielräume eröffnen kann, welche in dieser Form bisher von keiner anderen Erwerbsform offeriert wurden. Zu nennen sind hier insbesondere die beiden Fälle CWO1 und CWO3 in dieser Untersuchung, die beide auf Plattform 2 tätig sind und denen es in großen Teilen gelingt, ihre Plattform-Tätigkeit selbstbestimmt und flexibel in ihren Lebenszusammenhang zu integrieren, mit ihren anderen Tätigkeiten zu vereinbaren und dabei ein vergleichsweise hohes Einkommen zu erwirtschaften. Dass für diese beiden Fälle vor allem die positiven Seiten der Flexibilität zum Tragen kommen, ist allerdings auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen, die keineswegs für alle Crowdworker*innen und auch nicht für alle Plattform-Arten verallgemeinerbar sind. Beide sind bereits lange auf der Plattform tätig, hatten aufgrund ihrer sonstigen Lebenszusammenhänge die zeitlichen und finanziellen Ressourcen, um sich intensiv mit der Plattform-Tätigkeit zu beschäftigen und konnten sich somit anhand kontinuierlicher und engagierter Leistung einen hohen Status auf der Plattform erwerben, von dem sie nun in Form vieler und gut bezahlter Aufträge profitieren können. Dass gerade die Knappheit von Aufträgen dazu führt, dass die Arbeit auf der digitalen Plattform überhaupt nicht flexibel ist, zeigen hingegen die Fälle CWO2 und insbesondere CWO4, die ihr Zeitmanagement von der aktuellen Auftragslage abhängig machen müssen und auch dann nur geringe Gewinne erzielen, die lediglich als Nebeneinkommen brauchbar sind.

Hierin zeigt sich bereits der ambivalente Charakter der Flexibilität auf digitalen Plattformen. Denn die Arbeitssubjekte können nur deshalb zumindest in manchen Fällen relativ

flexibel über ihre Arbeitszeiten, ihren Arbeitsumfang und ihr Zieleinkommen bestimmen, weil sie ohne jegliche betriebliche und sozialstaatliche Schutzfunktion direkt an die Mechanismen des freien Marktes geknüpft sind und ihre Leistung ausschließlich anhand des Arbeitsergebnisses und eben nicht mehr anhand der Arbeitskraftverausgabung bemessen wird. Dieselben Faktoren, die zumindest in manchen Fällen dazu führen, dass die Arbeitssubjekte auf digitalen Plattformen flexibel über ihre Arbeitszeit, ihren Arbeitsumfang und ihr Zieleinkommen bestimmen können, schränken jede Form von Selbstbestimmung also im gleichen Atemzug wieder ein, da sie die Arbeitssubjekte in verselbstständigte Sachzwänge – hier also die eingeschränkte Verfügbarkeit von Aufträgen und die Konkurrenz zu anderen Crowdworker*innen – verstricken, welche diese selbst nicht beeinflussen können, während sie zugleich direkt mit den Folgen sowohl dieser äußeren Rahmenbedingungen als auch ihres eigenen Handelns konfrontiert sind. Neben erweiterten Flexibilitätsspielräumen sind Crowdworker*innen also in erster Linie mit Flexibilitäts-, Autonomie- und Selbstorganisationsimperativen konfrontiert (Nies and Sauer, 2012, p.40).

So zeigen die Befunde der vorliegenden Untersuchung auch, dass die untersuchten Personen mit Selbstrationalisierungsmaßnahmen auf die Anforderungen der Plattform-Tätigkeit und den erweiterten und flexibilisierten Zugriff auf sich und ihren Lebenszusammenhang reagieren. Auf der einen Seite ermöglichen die Plattformen Arbeitszeiten rund um die Uhr und einen großen potenziellen Arbeitsumfang, machen beides aber auf der anderen Seite aufgrund des geringen Einkommens auch immerzu zwingend erforderlich. Um diesen Zugriff auf ihr gesamtes Leben zumindest teilweise zu unterbinden, machen sich die befragten Crowdworker*innen – vor allem CWo1, CWo3 und CWo2 – zu Objekten der auf sich selbst angewendeten Arbeitsintensivierung, indem sie ihr Arbeitstempo und den produzierten Output beständig erhöhen. Zudem gerät ihre gesamte Lebenszeit zu potenzieller Arbeitszeit, sodass Reproduktionsphasen nur noch unter dem Gesichtspunkt der versäumten Produktivität bewertet und häufig auch drastisch eingeschränkt werden.

Interessanterweise – so ein wichtiger Befund der vorliegenden Untersuchung – insistieren die befragten Personen dennoch standhaft auf die positiven Aspekte ihrer Plattform-Tätigkeit. Die Flexibilität, welche die Tätigkeiten auf digitalen Plattformen den Arbeitssubjekten realiter offerieren, wird auf doppelte Weise zum Instrument der Ausübung von Herrschaft und Kontrolle: Einerseits fordert sie den Arbeitssubjekten eine flexible Anpassung ihres gesamten Lebenszusammenhangs an die jeweiligen Gegebenheiten auf der Plattform sowie eine hohe Leistungsbereitschaft und die permanente Produktivitätssteigerung ab, andererseits motiviert sie sie durch die Illusion der bereits eingelösten Selbstbestimmung zur fortwährenden Teilnahme am kapitalistischen Produktionsprozess.

Letztendlich konnte gezeigt werden, dass die Arbeit auf digitalen Plattformen eine ambivalente Form der Flexibilität hervorbringt, die prinzipiell einige potenzielle Handlungsspielräume und –potenziale für die Crowdworker*innen eröffnet, letztendlich jedoch ein Herrschaftsinstrument bleibt, welches den Zugriff des Kapitals auf die Arbeit erweitert und erleichtert, indem dieser nun eben gerade nicht mehr im Modus eines äußeren Zwangs ausgeübt, sondern von den Subjekten verinnerlicht und auf sich selbst angewendet wird (Nies and Sauer, 2012, p.43; Eichler, 2009, p.106; Kocyba, 2005, p.91; Kratzer, 2002, p.2; Bechtle and Sauer, 2001, p.94). Gerade deshalb erleben diese die Ausübung von Herrschaft und Kontrolle aber eben nicht als äußeren Zwang, sondern als selbstbestimmtes Handeln. Auf diese Weise wird Herrschaft gleichermaßen abgeblendet als auch ausgeweitet (Nies and Sauer, 2012, p.40; Eichler, 2005, p.212).

6 Schlussbetrachtung

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, den ambivalenten Charakter der Flexibilität von digitaler Plattform-Arbeit für die dort beschäftigten Crowdworker*innen herauszuarbeiten und den Umgang letzterer mit den neuartigen Flexibilitätsspielräumen, aber auch –anforderungen dieser noch relativ jungen Tätigkeitsform zu rekonstruieren. Wie eine erste Bestandsaufnahme und Annäherung an das Feld der digitalen Plattform-Arbeit zeigte, handelt es sich bei Crowdwork um einen sehr uneinheitlichen Gegenstand, der kleinteiligste, gering entlohnte Mikroaufgaben bis hin zu längerfristigen, kreativen und anspruchsvollen Tätigkeiten umfasst. Obwohl bereits erste Systematisierungen vorliegen, besteht hier weiterer Forschungsbedarf, insbesondere in Bezug auf die sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen auf den verschiedenen Plattfortmtypen.

Die gewählte theoretische Perspektive verortete Crowdwork im Feld posttayloristischer Arbeitsformen, in welchen die betriebliche Ebene als Vermittler zwischen Markt und Individuum erodiert, womit für die Beschäftigten einerseits mehr Flexibilitäts- und Autonomiespielräume, auf der anderen Seite aber auch neuartige Anforderungen im Hinblick auf Eigenorganisation, Selbstdisziplinierung und Verfügbarkeit und ein erweiterter Zugriff auf ihre nunmehr rekommodifizierte Arbeitskraft einhergehen. Diese Perspektive eröffnete den Blick sowohl auf die Subjekte digitaler Plattform-Arbeit als auch auf die ambivalenten Auswirkungen neuartiger Organisationsformen von Arbeit auf letztere und trug dem subjektorientierten Zuschnitt der vorliegenden Untersuchung Rechnung. Denkbar wären allerdings auch andere theoretische Ansätze. So könnte Crowdwork ebenfalls unter technik-, organisations-, makro- bzw. transnationalisierungs- sowie ungleichheitssoziologischen Gesichtspunkten untersucht werden. Insbesondere die Landschaft theoriegeleiteter empirischer Sozialforschung zum Gegenstandsbereich Crowdwork ist noch nahezu unbestellt, sodass hier weitere Forschung wünschenswert wäre.

Die vorgenommene Analyse der empirischen Daten in dieser Untersuchung zielte darauf ab, die Orientierungsrahmen der befragten Crowdworker*innen zu rekonstruieren, um anhand dessen die erlebte Ambivalenz der Flexibilität, welche die Arbeit auf digitalen Plattformen mit sich bringt, herauszuarbeiten. Dabei stellte sich heraus, dass trotz der Unterschiede zwischen den beiden Plattformen, auf denen die Befragten tätig sind, deutliche Ähnlichkeiten im Erleben der Möglichkeiten und Anforderungen sowie hinsichtlich der Bearbeitung letzterer bei allen Befragten vorliegen. Der zentrale Befund dieser Untersuchung besteht darin, dass die Befragten selbst ihre Tätigkeit als sehr flexibel und selbstbestimmt erleben, tatsächlich jedoch auf der Plattform mit äußeren Sachzwängen – an erster Stelle Auftragsknappheit, Konkurrenz und Leistungsdruck – konfrontiert sind, die sich ihrer eigenen Einflussnahme entziehen, an die sie sich selbst und ihre Lebenszeit jedoch ihrerseits flexibel anpassen müssen. In der Folge reagieren die Befragten mit Selbstrationalisierungsmaßnahmen, indem sie ihre Bearbeitungszeit – durch wachsende Routine und selbstentwickelte Strategien bei der Bearbeitung – permanent verkürzen bzw. den Output pro Zeiteinheit erhöhen, um sich zumindest ein Stück weit von den Plattformgegebenheiten zu emanzipieren. Letztendlich leisten sie dabei jedoch ihrer eigenen Ausbeutung durch das Kapital Vorschub, da sie ihr Arbeitsvermögen und ihre Lebenszeit in einem immer größeren Umfang verfügbar machen. Die tatsächlich zumindest in manchen Fällen durchaus vorhandenen Flexibilitätsspielräume, welche die Plattform-Tätigkeit bietet, werden unter diesen Bedingungen zur Ideologie, welche die notwendige Motivation an der weiteren Teilnahme am kapitalistischen Produktionsprozess und der betriebenen Selbstaussbeutung bereitstellt.

Aufgrund der sehr kleinen Fallzahl und des durchgeführten Samplings müssen einige Einschränkungen hinsichtlich der Reichweite der Ergebnisse konstatiert werden. So ist eine theoretische Generalisierbarkeit der Ergebnisse über die in der vorliegenden Untersuchung analysierten Fälle hinaus nicht möglich, da das Sample zu klein ist und nicht systematisch durchgeführt wurde. Dennoch konnten Strukturen rekonstruiert werden, die über den Einzelfall hinaus wirksam sind. Die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung sind somit (noch) nicht als Erklärungsansatz oder gegenstandsnahe Theorie zu verstehen, sondern als erste Konzepte, die es anhand weiterer, systematisch ausgewählter Fälle anzureichern und zu überprüfen gilt.

Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich zuletzt aus den Unterschieden zwischen den Befragten hinsichtlich der beiden verschiedenen Plattformen. So konnte gezeigt werden, dass die positiven Aspekte der Plattform-Arbeit vor allem für die Befragten überhaupt zum Tragen kommen, die ohnehin schon eine für die Tätigkeit auf der Plattform relevante Qualifikation besitzen und/oder generell über eine höhere Qualifikation sowie zeitliche und materielle Ressourcen in ihrem Lebenszusammenhang verfügen, die ihnen ein hohes und beständiges Leistungsniveau auf einer Plattform für anspruchsvolle Tätigkeiten – in diesem Fall das Verfassen von Texten – ermöglichen. Diesen Personen gelingt es aufgrund ihres selbsterarbeiteten Status auf der Plattform, sich ein Stück weit von der

ansonsten drastischen Konkurrenz um Aufträge zu emanzipieren und somit eine selbstbestimmtere Organisation ihres Arbeitslebens zu etablieren, wohingegen diejenigen Befragten, die kleinteilige und wenig anspruchsvolle Microtask-Aufträge annehmen, eher von den Schwankungen der Auftragslage und der Konkurrenz mit anderen Crowdworker*innen betroffen sind. Hier wäre es interessant zu untersuchen, ob und inwiefern Crowdwork neue, alte oder ‚neue alte‘ Arbeitsmarktungleichheiten zwischen qualifizierten Freelancer*innen, die unter prekären Verhältnissen anspruchsvolle und längerfristige Aufträge annehmen und damit ein vergleichsweise hohes Einkommen generieren, und ‚digitalen Arbeiter*innen‘, also Personen, die aufgrund ihrer Qualifikation, aus einer persönlichen oder gesellschaftlichen Notlage heraus oder aus sonstigen Gründen auf Microtask-Plattformen tätig sind, hervorbringt und/oder reproduziert.

Literaturverzeichnis

Al-Ani, A. and S. Stumpp, 2015: Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. HIIG Discussion Paper Series.

Barnes, S.-A., A. Green and M. Hoyos, 2015: Crowdsourcing and Work: Individual Factors and Circumstances Influencing Employability. *New Technology, Work and Employment* 30/1: 16–31.

Bechtle, G. and D. Sauer, 2001: Fordismus als Zwischenspiel. Zur heterogenen und ambivalenten Entwicklung des gegenwärtigen Kapitalismus. S. 86-99 in: H. Wagner (Hrsg.), *Interventionen wider den Zeitgeist*. Hamburg: VSA.

Beerepoot, N. and B. Lambregts, 2015: Competition in online job marketplaces. Towards a global labour market for outsourcing services? *Global Networks* 15(2): 236–255.

Benner, C., 2016: Crowdsourcing: Die radikalste Form der Digitalisierung von Arbeit. Eine Herausforderung für gewerkschaftliches Handeln. S. 129-139 in: L. Schröder and H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Benner, C., 2015: Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing? Gewerkschaftliche Perspektiven in einer digitalen Arbeitswelt. S. 289- in: C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Bertschek, I., J. Ohnemus and S. Viète, 2015: Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern. Endbericht zur Kurzexpertise. ZEW.

Blohm, I., J. M. Leimeister and S. Zogaj, 2014: Crowdsourcing und Crowd Work - ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? S. 51-64 in: W. Brenner and T. Hess (Hrsg.), *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis*. Business Engineering. Berlin/Heidelberg: Springer.

Boes, A. and T. Kämpf, 2011: *Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen*. Berlin: edition sigma.

Boltanski, L. and È. Chiapello, 2003: *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.

Boltanski, L. and È. Chiapello, 2001: Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. *Berliner Journal für Soziologie* 11(4): 459-477.

Bourdieu, P., 1998: *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK.

Bottel, M., E. Gajewski, C. Potempa, M. Şahinol, I. Schulz-Schaeffer, 2016: *Offshoring und Outsourcing von Arbeitstätigkeiten, insbesondere von Telearbeit und Tätigkeiten der Softwareentwicklung. Ein Literaturbericht*. Technische Universität Berlin: TUTS – Working Papers 1-2016.

Brenke, K., 2013: Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. *DIW Wochenbericht* 7(2013): 3-16.

Bucher, E. and C. Fieseler, 2015: Motive für das digital vermittelte Teilen von Gebrauchsgütern. *Marketing Review* St. Gallen 4(2015): 68-74.

Castel, R., 2009: Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. S. 21-34 in: R. Castel and K. Dörre (Hrsg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York: Campus.

Codagnone, C., F. Abadie and F. Biagi, 2016: The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report.

Cohen, L., 2015: United States of Crowd Workers. Wie sich Crowdarbeiter organisieren lassen. S. 303- in: C. Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Däubler, W., 2015: Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? Eine Bestandsaufnahme. S. 243-274 in: C. Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Däubler, W. and T. Klebe, 2015: Crowdwork: Die neue Form der Arbeit. Arbeitgeber auf der Flucht. NZA 2015: 1032-1041.

Deutschmann, C., 2008: "Kapitalismus" und "Geist des Kapitalismus" – Anmerkungen zum theoretischen Ansatz von Boltanski/Chiapellos. S. 127-143 in: G. Wagner and P. Hessinger (Hrsg.), Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie. Wiesbaden: Verlag.

Durward, D., I. Blohm and J. M. Leimeister, 2016: Crowd Work. Business and Information Systems Engineering 4(58): 1-6.

Eichler, L., 2009: Dialektik der flexiblen Subjektivität. Beitrag zur Sozialcharakterologie des Postfordismus. S. 85-111 in: S. Müller (Hrsg.), Probleme der Dialektik heute. Wiesbaden: VS.

Eichler, L., 2005: Seelenlose Unternehmer ihrer Selbst? Über die psychische Wirkung subjektiver Arbeit. S. 203-225 in: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.), Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.

Ernst and Young (2013): Outsourcing in Europe. An in-depth review of drivers, risks and trends in the European outsourcing market, [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/\\$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf). [Stand: Datum]

Eurofound, 2015: New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Estellés-Arolas, E. and F. González-Ladrón-de-Guevara, 2012: Towards an integrated crowdsourcing definition. Journal of Information science 38(2): 189-200.

Felstiner, A., 2011: Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. Berkeley Journal of Employment and Labor Law 1(2011): 143-203.

Friebe, H. and S. Lobo, 2008: Wir nennen es Arbeit. Die digitale Boheme oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. Aktualisierte Ausgabe. München: Heyne.

Gartner, A. and F. Riessman, 1978: Der aktive Konsument in der Dienstleistungsgesellschaft. Zur politischen Ökonomie des tertiären Sektors. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Gelbrich, K. and S. Müller, 2011: Handbuch internationales Management. München: Oldenbourg.

Graham, M., V. Lehdonvirta, A. Wood, H. Barnard, I. Hjorth and D. P. Simon, 2017: The Risks and Rewards of Online Gig Work At the Global Margins. A report to help platform operators improve their positive impact, help workers improve their situations, and prompt policy makers and stakeholders to revisit online gig work regulation. University of Oxford: Oxford Internet Institute.

Gross, P. and B. Badura, 1977: Sozialpolitik und soziale Dienste: Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen. S. 361-385 in: C. V. Ferber, F. X. Kaufmann (Hrsg.), *Soziologie und Sozialpolitik*. Sonderheft 19 der KZfSS. Wiesbaden: VS.

Howe, J., 2006: Crowdsourcing. A Definition. In: http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html [Stand: Datum]

Howe, J., 2006: The Rise of Crowdsourcing. In: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> [Stand: Datum]

Huws, U., 2003: When Work Takes Flight: Research Results from the EMERGENCE Project. IES Report 397. Brighton: The Institute for Employment Studies.

Irani, L. C. and S. Silberman, 2015: Turkopticon. Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen. S. 131-166 in: C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Kawalec, S. and W. Menz, 2013: Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsidee – das Beispiel IBM. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 6(2): 5-23.

Kittur, A., J. V. Nickerson, M. S. Bernstein, E. M. Gerber, A. Shaw, J. Zimmerman, M. Lease and J. J. Horton, 2015: Die Zukunft der Crowdarbeit. Zentrale Forschungsfragen. S. 173-229 in: C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Klebe, T. and J. Neugebauer, 2014: Crowdsourcing. Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? *Arbeit und Recht* 1(2014): 4-7.

Kleemann, F., U. Krähnke and I. Matuschek, 2013: *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens*. 2., korrigierte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS.

Kleemann, F., G. G. Voß and K. Rieder, 2008: Crowdsourcing und der Arbeitende Konsument. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 1(1): 29-44.

Kocyba, H., 2005: Selbstverwirklichungszwänge und neue Unterwerfungsformen. Paradoxien der Kapitalismuskritik. S. 79-93 in: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.), *Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie*. Berlin: edition sigma.

Kratzer, N., 2017: Entgrenzung. S. 113-119 in: H. Hirsch-Kreinsen and H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. 2. Auflage. Berlin: edition sigma.

Kratzer, N., 2002: Warum machen die Beschäftigten mit? Erklärungsansätze für die Ambivalenz selbst organisierter Arbeit. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München.

Kuek, S. C., C. M. Paradi-Guilford, T. Fayomi, S. Imaizumi and P. Ipeiritis, 2015: The global opportunity in online outsourcing. Washington, D.C.: World Bank Group.

Leimeister, J. M., S. Zogaj, D. Durward and I. Blohm, 2016a: Systematisierung und Analyse von Crowdsourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten. Hans-Böckler-Stiftung.

Leimeister, J. M., D. Durward and S. Zogaj, 2016b: Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. 323. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung.

Leimeister, J. M., S. Zogaj and I. Blohm, 2015: Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke: Ein Überblick über die Grundlagen, die Formen und den aktuellen Forschungsstand. S. 9-41 in: C. Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Leimeister, J. M. and S. Zogaj, 2013: Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing. Eine Literaturstudie. Arbeitspapier 287 der Hans-Böckler-Stiftung.

Lukács, G., 1968: Frühschriften II. Neuwied/Berlin: Luchterhand.

Marx, K., 1890: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Berlin: Dietz.

Menz, W. and A. Cárdenas Tomazic, 2017: Gerechte neue Arbeitswelt? Crowdworking aus normativ-empirischer Perspektive der Soziologie. S. 9-31 in: M. Dabrowski and J. Wolf (Hrsg.), Crowdworking und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Paderborn: Schöningh.

Meuser, M. and U. Nagel, 2009: Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. S. 465-479 in: S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth and D. Jahn (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS.

Meuser, M. and U. Nagel, 2003: Experteninterview. S. 57-58 in: R. Bohnsack, W. Marotzki and M. Meuser (Hrsg.), Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen: Barbara Budrich.

Moldaschl, M. and D. Sauer, 2000: Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. S. 205-224 in: H. Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.

Nies, S. and D. Sauer, 2015: Arbeit – mehr als Beschäftigung? Zur arbeitssoziologischen Kapitalismuskritik. S. 34-62 in: K. Dörre, D. Sauer and V. Wittke (Hrsg.), Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt/New York: Campus.

Nohl, A., 2017: Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis. 5., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS.

OECD, 2007: Offshoring and Employment: Trends and Impacts. OECD Publishing.

Offe, C. and R. G. Heinze, 1990: Organisierte Eigenarbeit: Das Modell Kooperationsring. Frankfurt/New York: Campus.

Pongratz, H. J. and S. Bohrmann, 2017: Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 10(2): 158-181.

Przyborski, A. and M. Wohlrab-Sahr, 2014: Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. S. 117-133 in: N. Baur and J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: VS.

Schörpf, P., J. Flecker, A. Schönauer and H. Eichmann, 2017: Triangular love-hate: management and control in creative crowdworking. New Technology, Work and Employment 1/2017: 43-58.

Schwarze, L. and P. P. Müller, 2005: IT-Outsourcing-Erfahrungen, Status und zukünftige Herausforderungen. *HMD-Praxis der Wirtschaftsinformatik* 245(2005): 6-17.

Schwemmler, M., 2014: Isolierte Parzellenbauern? Solidarische Arbeiter? Fragen zu einer kollektiven Identität der Crowd. S. 177-187 in: W. Schröter (Hrsg.), *Identität in der Virtualität. Einblicke in neue Arbeitswelten und «Industrie 4.0»*. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag.

Spamgirl, 2015: »Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum«. *Turken als neue Arbeitsform*. S. 99-111 in: C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Toffler, A., 1980: *Die dritte Welle. Zukunftschancen. Perspektiven für die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts*. München: Goldmann Wilhelm.

Van de Castel, A., 2012: *Offshoring und Outsourcing in Osteuropa: Potenzial und Perspektiven der EU-Osterweiterung*. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.

Von Jouanne-Diedrich, H., 2004: 15 Jahre Outsourcing-Forschung: Systematisierung und Lessons Learned. S. 125-133 in: R. Zarnekow and W. Brenner (Hrsg.), *Informationsmanagement: Konzepte und Strategien für die Praxis*. Heidelberg: dpunkt Verlag.

Voß, G. G. and K. Rieder, 2005: *Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden*. Frankfurt/New York: Campus.

Weber, M., 1965[1920]: *Die protestantische Ethik. Eine Aufsatzsammlung*. Herausgegeben von Johannes Winckelmann. München/Hamburg: Siebenstern.

Wexler, M. N., 2011: Reconfiguring the sociology of the crowd: Exploring crowdsourcing. *International Journal of Sociology and Social Policy* 31(1/2): 6-20.

Windolf, P., 2005: Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Sonderheft 45/2005 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen/Wiesbaden: VS.

Witzel, A., 1982: *Verfahren der qualitativen Sozialforschung – Überblick und Alternativen*. Frankfurt/New York: Campus.

Wohlrab-Sahr, M., 2002: Prozessstrukturen, Lebenskonstruktionen, biographische Diskurse. *BIOS* 15(1): 3-23.

Anhang

Anhang I: Beschreibung der untersuchten Plattformen

Plattform 1 ist im Bereich der Microtask- und Marktplatz-Plattformen zu verorten und vermittelt sowohl Microjobs im Bereich der Datenbearbeitung als auch komplexere Tätigkeiten im Bereich der Texterstellung, wobei bei der Registration keine beruflichen Qualifikationen abgefragt werden. Im Bereich der Datenbearbeitung bearbeiten die angemeldeten Microjobber vorwiegend Rechercheaufträge, bei denen Daten wie beispielsweise Flugpreise neu ermittelt oder ergänzt werden. Im Bereich der Texterstellung werden meist suchmaschinenoptimierte Texte für die Homepages der Auftraggeber*innen verfasst. Nach erfolgter Registration auf der Plattform können und müssen sich die Crowdworker*innen eigenständig Qualifikationstests für die beiden Bereiche durchlaufen, um Aufträge annehmen zu können. Anhand der Testergebnisse, die seitens der Plattformbetreiber*innen ausgewertet werden, werden die Crowdworker*innen in ein Plattform-internes Qualifikationssystem eingestuft, welches darüber entscheidet, welche Aufträge und Auftragsarten angenommen werden können. Darüber hinaus werden während der Auftragsbearbeitung mitunter erneute Qualitätsprüfungen durchgeführt. Der Modus der Auftragsabwicklung ist in beiden Bereichen jener des zeitbasierten Wettbewerbs: Die einzelnen Aufträge sind zunächst in einem Auftragspool für alle entsprechend qualifizierten Crowdworker*innen verfügbar und können dann von einer einzelnen Person angenommen werden, woraufhin sie vom System genommen werden und nur bei Abbruch oder Ablehnung wieder für andere sichtbar sind. Die Vergütung erfolgt qua Stückpreis, also pro bearbeitetem Auftrag und berechnet sich nach der seitens der Plattformbetreiber*innen für den Auftrag veranschlagten Zeit.

Die Aufträge beinhalten zunächst ein sogenanntes Briefing, in welchem die Anforderungen der Auftraggeber*innen an das zu erstellende Arbeitsergebnis detailliert festgehalten sind. Im Bereich der Datenbearbeitung wird dort z.B. dargestellt, welche Daten recherchiert und wie diese aufbereitet werden sollen, im Bereich der Texterstellung wird u.a. auf die Platzierung von Keywords verwiesen. Die strikte Einhaltung der Vorgaben in den Briefings seitens der Crowdworker*innen wird permanent durch das Qualitätsmanagement der Plattform überprüft und bei Nichteinhaltung mit negativem Feedback und in schweren Fällen mit der Zahlungsverweigerung und/oder Sperrung des Accounts sanktioniert. Im Bereich der Datenbearbeitung erfolgt die Qualitätskontrolle stichprobenartig. Im Bereich der Texterstellung werden sämtliche verfassten Texte von Plattform-Mitarbeiter*innen überprüft und mit Rückmeldungen an die Verfasser*innen versehen. Zudem erfolgen in unregelmäßigen und mit zunehmender Arbeitserfahrung auf der Plattform größeren Abständen Bearbeitungssperren, in denen erst die Qualität der zuvor bearbeiteten Aufträge durch die Plattform geprüft wird, bevor die*der Crowdworker*in weitere Aufträge annehmen kann.

Die Auftragsabwicklung erfolgt vollständig über die Plattformoberfläche. Hat ein*e Crowdworker*in einen Auftrag auf der Plattform angenommen, muss dieser innerhalb einer bestimmten Zeitvorgabe abgeschlossen werden, ansonsten wird er abgebrochen und steht wieder frei auf der Plattform zur Verfügung. Im Anschluss an die Auftragsbearbeitung und -einreichung wird das Ergebnis durch die Plattform geprüft und eventuell zur Überarbeitung innerhalb einer individuell erteilten Bearbeitungszeit an die*den Crowdworker*in zurückgegeben. Erfüllt das Ergebnis danach nicht die gewünschten Kriterien, wird der Auftrag abgelehnt und die Vergütung entfällt. Bei erfolgreich abgeschlossenem Auftrag wird die Vergütung innerhalb von drei Tagen auf ein Plattform-internes Konto gutgeschrieben. Sämtliche Nutzungsrechte des eingereichten Arbeitsergebnisses liegen dann ausschließlich bei der*dem Auftraggeber*in. Die Abrechnung der Vergütung muss durch die*den Crowdworker*in angefordert werden und erfolgt erst bei einem Guthaben von mindestens zehn Euro. Dabei müssen die Einnahmen seitens der Crowdworker*innen selbst versteuert werden, wozu entweder ein angemeldetes (Klein)gewerbe oder eine anerkannte Freiberuflichkeit notwendig ist. Die Versteuerung der Einnahmen unterliegt dem Gesetz des steuerlichen Wohnsitzes der*des Crowdworker*in, wohingegen für das Vertragsverhältnis zwischen der Plattform und der*dem Crowdworker*in deutsches Recht gilt.

Laut Eigenangabe sind auf Plattform 1 weltweit ca. 52.000 Crowdworker*innen angemeldet.

Plattform 2 ist eine Plattform, auf der ausschließlich Texterstellungsaufträge zwischen Auftraggeber*innen und Autor*innen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus vermittelt werden. Meist handelt es sich um suchmaschinenoptimierte Texte für die Homepages der Auftraggeber*innen. Hierzu erstellen die Auftraggeber*innen, welche Privatpersonen oder Unternehmen sein können, einen Account auf der Plattform, zahlen ein Guthaben auf ihr Plattform-internes Konto ein und vergeben ihre Aufträge über drei mögliche Vergabemodi an die angemeldeten Autor*innen. Die Aufträge können entweder an alle Autor*innen oder an eine nach Qualitätsniveau ausgewählte Teilmenge gerichtet oder per Direktauftrag an ausgewählte Autor*innen vergeben werden. In den ersten beiden Fällen handelt es sich dabei um den Vergütungsmodus des zeitbasierten Wettbewerbs: Die einzelnen Aufträge erscheinen für alle Autor*innen bzw. alle Autor*innen der jeweiligen Teilmenge und können dann von einer einzelnen Person angenommen werden, woraufhin sie (vorerst) vom System genommen werden und nur bei Abbruch oder Ablehnung wieder für andere verfügbar sind. Die Vergütung erfolgt pro geschriebenem Wort und ist in den ersten beiden Fällen anhand der jeweiligen Einstufung der*des Autor*in festgelegt, bei Direktaufträgen wird sie individuell zwischen Autor*in und Auftraggeber*in verhandelt. In allen Fällen sind die fälligen Abgaben in die Künstlersozialversicherung bereits miteinberechnet.

Die Autor*innen reichen bei ihrer Registration auf Plattform 2 einen Probetext ein, der von den Plattformbetreiber*innen geprüft wird. Anhand dessen erfolgt eine Einstufung der*des Autor*in in eine von sechs Qualitätsstufen. Die höchsten Stufen sind Autor*innen mit einschlägiger Qualifikation im Bereich des Textens sowie langjähriger Berufserfahrung vorbehalten. Eine Tätigkeit auf Plattform 2 ist jedoch auch für gänzlich unqualifizierten Texter*innen möglich, diese werden anhand der Qualität des eingereichten Probetextes in das Stufensystem eingeordnet. Eine Hochstufung innerhalb des Qualitätssystems ist prinzipiell möglich. Hierfür prüft Plattform 2 unabhängig von den Auftraggeber*innen in regelmäßigen Abständen die Qualität der eingereichten Texte, die Kommunikation mit den Auftraggeber*innen und die Regelmäßigkeit der Auftragsbearbeitung und nimmt dann eventuell eine Höhergruppierung der*des Autor*in vor. Darüber hinaus umfasst Plattform 2 ein Gratifikationssystem, innerhalb dessen es für Autor*innen möglich ist, einen VIP-Status zu erlangen, der mit verschiedenen Vorteilen wie der Zahlung von Weihnachtsgeld durch die Plattform sowie einer verbesserten Reputation verbunden ist. Die Autor*innen erstellen auf der Plattform ihr eigenes Profil, auf dem neben den Eigenangaben auch die Bewertungen der Auftraggeber*innen öffentlich einsehbar sind, die nach jedem abgewickelten Auftrag von letzteren abgegeben werden.

Die Auftragsabwicklung beinhaltet zunächst ein sogenanntes Briefing, in welchem die*der Autor*in die Anforderungen an den zu verfassenden Text hinsichtlich Textart, Verwendungszweck, Inhalt, Aufbau, Zielgruppe etc. einsehen und den Auftrag dann innerhalb weniger Minuten annehmen oder ablehnen kann. Im Falle der Direktaufträge haben die Autor*innen eine dreitägige Frist, innerhalb derer sie sich entscheiden können, ob sie den Auftrag annehmen. Die Bearbeitungsfrist wird in beiden Fällen je nach Auftrag individuell von der*dem Auftraggeber*in festgelegt. Wird diese seitens der*des Autor*in überschritten, steht der Auftrag wieder allen anderen Autor*innen bzw. der jeweiligen Teilmenge zur Verfügung. Eingereichte Texte durchlaufen eine automatische Duplikatskontrolle. Schlägt diese an, muss der Text innerhalb von sechs Stunden überarbeitet werden. Nach der Einreichung hat die*der Auftraggeber*in drei Tage Zeit, um etwaige Korrekturwünsche geltend zu machen. Danach wird der Auftrag automatisch durch das Plattformsystem als angenommen gewertet und vergütet. Bearbeitungen müssen von der*dem Autor*in innerhalb von einem Tag vorgenommen werden, ansonsten wird der Auftrag abgebrochen und neu veröffentlicht. Ablehnungen seitens der Auftraggeber*innen müssen von diesen bei der Plattform beantragt werden. Diese entscheidet dann, ob der eingereichte Text abgelehnt werden darf oder nicht und vermittelt zwischen den beiden Parteien. Nach erfolgter Auftragsabwicklung und Vergütung liegen sämtliche Nutzungsrechte des eingereichten Textes ausschließlich bei der*dem Auftraggeber*in.

Das Umgehen des Plattformsystems durch Auftragsabwicklung außerhalb der Plattform wird als Abwerben gewertet, ist für beide Seiten verboten und wird bei Nichteinhaltung mit einer Vertragsstrafe von 1.000 Euro sowie dem Löschen des Accounts bestraft.

Auf Plattform 2 gilt laut den Allgemeinen Geschäftsbedingungen deutsches Recht.

Laut Eigenangabe sind ca. 6.500 Autor*innen auf Plattform 2 angemeldet.

Die beiden Plattformen erfüllen die in Abschnitt 4 formulierten Kriterien für das Forschungsfeld, da die dort angemeldeten Crowdworker*innen die zunächst offen ausgeschriebenene Arbeitsaufträge selbstselektiv auswählen und diese dann innerhalb eines vorab festgelegten Zeitrahmens gegen eine monetäre Vergütung vollständig auf der digitalen Plattform bearbeiten, wobei der Kontakt zu den Auftraggeber*innen über das Plattform-System standardisiert ist. Auch ist es auf beiden Plattformen notwendig, sich eine Plattform-interne Reputation aufzubauen, um den Zugang zu besser vergüteten Aufträgen zu erhalten. Beide Plattformen offerieren den dort arbeitenden Subjekten also gewisse Handlungsspielräume, welche in dieser Kombination charakteristisch für die Arbeit auf digitalen Plattformen ist, stellen jedoch zugleich auch Selbstorganisations- und Leistungsanforderungen an sie, welche möglicherweise in ein Spannungsfeld mit den Ansprüchen der arbeitenden Subjekte geraten. Genau dieses Spannungsfeld wird in der vorliegenden Untersuchung als (ein) neuartiges Charakteristikum digitaler Plattformarbeit erachtet und bildet daher das zentrale Erkenntnisinteresse.

Anhang II: Fallbeschreibungen

CW01

CW01 ist männlich, Anfang 30, schreibt aktuell seine Masterarbeit in einem ingenieurwissenschaftlichen Studiengang und arbeitet seit dem Jahr 2011 (zum Zeitpunkt des Interviews also seit ca. sechs Jahren) als Texter auf Plattform 2 (vgl. CW01 FI Z. 514-537, CW01 FI Z. 618-630). Auf die Möglichkeit, Texte auf der Plattform zu schreiben, stieß er zufällig während seines Bachelorstudiums und nutzte diese zunächst noch recht sporadisch als studentische Nebentätigkeit, während er sein Studium vorwiegend durch eine geringfügige Beschäftigung in einem Callcenter finanzierte (vgl. CW01 FI Z. 514-537). Im Laufe der Zeit konnte er sein auf der Plattform generiertes Einkommen beständig erhöhen, sodass er mit dem Wechsel ins Masterstudium, welches auch mit einem Umzug und somit der Kündigung des Callcenter-Jobs verbunden war sowie zeitlich mit dem Renteneintritt des Vaters zusammenfiel, komplett auf das Einkommen aus der Plattform-Tätigkeit umstieg (vgl. CW01 FI Z. 565-573, CW01 FI Z. 584-591, CW01 FI Z. 591-613, CW01 FI Z. 618-630). Inzwischen verdient CW01 laut eigener Angabe 1.500 bis 1.600 Euro im Monat, wofür er drei bis vier Stunden am Tag, fünf Tage die Woche – neben dem Studium – auf der Plattform Texte schreibt (vgl. CW01 FI Z. 416-417, CW01 FI Z. 423-427). Nach dem bald endenden Studium strebt der Befragte eine Tätigkeit in seinem Qualifikationsberuf an und wird die Plattform-Tätigkeit voraussichtlich nicht oder nur in sehr geringem Umfang weiterführen (vgl. CW01 FI Z. 744-759, CW01 FI Z. 781-789). Ein weiterer, auch für die in dieser Arbeit verfolgte Fragestellung wichtiger Aspekt am Fall CW01 sind seine längeren Auslandsaufenthalte. So gibt er an, häufiger für mehrere Monate,

beispielsweise über den Winter, nach Südostasien zu reisen, um dort Urlaub zu machen. Die Plattform-Tätigkeit spielt hierbei eine wichtige Rolle, da sie ihm die finanziellen Möglichkeiten dazu gibt und er von dort aus auf der Plattform weiterarbeiten kann (vgl. CW01 FI Z. 466-487, 916-924).

Auf den ersten Blick gelingt es CW01, die Möglichkeiten, welche ihm die Plattform-Tätigkeit bietet, sehr produktiv für sich zu nutzen, um sein Studium weitestgehend frei von finanziellen Engpässen in seinem eigenen Tempo zu absolvieren, dabei einer für ihn wichtigen Orientierung – dem Reisen – nachzukommen und den Berufseinstieg ohne finanzielle Einbußen überbrücken zu können. Besonders relevant für den Fall CW01 ist dabei die der Tätigkeit auf Plattform 2 inhärente Logik, das eigene Einkommen durch die Steigerung der eigenen Produktivität selbst steuern und nahezu beliebig erhöhen zu können, anstatt – wie im Falle der vorherigen geringfügigen Beschäftigung – ein von der tatsächlichen Arbeitskraftverausgabung unabhängiges monatliches Festeinkommen zu erhalten (vgl. CW01 RI Z. 431-438, CW01 RI Z. 440-449, CW01 RI Z. 537-547, CW01 FI Z. 613-618, CW01 FI Z. 744-759, CW01 RI Z. 916-924, CW01 RI Z. 941-950, CW01 RI Z. 950-953). Auf Plattform 2 gilt die Devise: Je mehr Aufträge, desto mehr Geld, und je schneller der einzelne Auftrag bearbeitet wird, desto mehr Aufträge können angenommen werden. Hierfür hat der Befragte seine eigene Arbeitsroutine und kleine, mitunter subversive Strategien entwickelt, die bereits bei der gezielten Auftragswahl beginnen. So nimmt er vorwiegend ähnliche Textaufträge an, sodass er die für die Texterstellung benötigten Informationen nicht mehr neu recherchieren muss, sondern auf bereits vorhandene Rechercheergebnisse und standardisierte Wissensbestände zugreifen kann. Auch nimmt er gezielt Aufträge von bereits bekannten Auftraggeber*innen an, sodass er bereits mit den jeweiligen Anforderungen vertraut ist und die individuellen Wünsche und Gewohnheiten kennt. Dieses Wissen nutzt er wiederum, um zu entscheiden, wie viel Sorgfalt bei der Texterstellung überhaupt für eine komplikationslose Auftragsabwicklung notwendig ist, und verzichtet beispielsweise eigenmächtig auf den Arbeitsschritt des Korrekturlesens, wenn er bereits weiß, dass er seitens der Auftraggeber*innen keine Konsequenzen (z.B. in Form einer gewünschten Überarbeitung und somit Verzögerung) zu befürchten hat. Kommt es dennoch zu Komplikationen mit den Auftraggeber*innen, folgt der Befragte strikt dem Prinzip des geringsten Aufwands und geht auf kleinere Änderungswünsche auch dann ein, wenn er diese selbst eigentlich nicht nachvollziehen kann, um weitere Verzögerungen zu vermeiden (vgl. CW01 RI Z. 5-22, CW01 RI Z. 22-29, CW01 RI Z. 38-56, CW01 RI Z. 60-63, CW01 RI Z. 73-83, CW01 RI Z. 237-250). Letztendlich generiert der Befragte auf diese Weise einen für ein studentisches Nebeneinkommen außergewöhnlich hohen Gewinn bei einem vergleichsweise geringen Arbeitsumfang (vgl. CW01 FI Z. 416-417, CW01 FI Z. 423-427).

Bei näherer Betrachtung des Falles wird ersichtlich, dass sich das Erreichen und Aufrechterhalten dieses Status für CW01 keineswegs widerspruchsfrei gestaltet (hat) und

mit einem hohen Maß an Selbstrationalisierung und –disziplinierung sowie dem Internalisieren und Anwenden kapitalistischer Verwertungslogiken verbunden war und ist. Der ambivalente Charakter der Flexibilität offenbarte sich CW01 bereits zu einem frühen Zeitpunkt seiner Tätigkeit auf Plattform 2. Einerseits bietet diese Tätigkeit – wie bereits oben dargestellt – die Möglichkeit, das eigene Einkommen anhand der eigenen Arbeitsleistung selbst zu steuern (womit auch die Notwendigkeit einhergeht, die Kosten und Risiken für eigene Produktivitätsschwankungen selbst zu tragen) und relativ zeitflexibel zu arbeiten (vgl. CW01 RI Z. 440-449, CW01 RI Z. 493-503, CW01 RI Z. 514-537, CW01 RI Z. 641-659). Andererseits können diese Faktoren auch leicht dazu verführen, immer mehr Aufträge anzunehmen, immer mehr zu arbeiten und letztendlich das eigene Leben komplett in den Dienst der Profitmaximierung auf der Plattform zu stellen, was beim Befragten schließlich darin kulminierte, dass er Freizeitaktivitäten abrupt abbrach, um Abgabefristen auf der Plattform einhalten zu können und Reproduktionsphasen unter dem Aspekt des dadurch entgangenen Einkommens bewertete (vgl. CW01 RI Z. 371-381, CW01 RI Z. 440-449, CW01 RI Z. 449-458, CW01 RI Z. 458-465, CW01 RI Z. 466-487). In der Folge erlebte sich der Befragte nicht mehr als Subjekt, sondern als Objekt der flexiblen Arbeitsbedingungen auf der Plattform. Die Möglichkeiten des flexiblen und selbstgesteuerten Arbeitens auf der Plattform schlugen in einen umfassenden und nahezu grenzenlosen Zugriff der Tätigkeit auf CW01 und sein Leben um (vgl. CW01 RI Z. 449-458).

Um diese Problemstellung zu bewältigen und den flexiblen Zugriff der Tätigkeit auf sich und sein Leben zu unterbinden, richtete CW01 sich feste Arbeitsstrukturen ein, die wiederum eher an die Rahmenbedingungen einer regulären Tätigkeit erinnern. Er hält sich trotz der Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung sehr strikt an feste Arbeitszeiten und orientiert sich an einer relativ festen Einkommenshöhe, die er nicht (mehr) durch übermäßige Mehrarbeit zu überschreiten sucht. Auf diese Weise unterbindet er den flexiblen Zugriff der Tätigkeit auf sein Leben (vgl. CW01 RI Z. 371-381, CW01 RI Z. 458-465). Einen bedeutsameren Aspekt seines – subjektiven – Selbstemanzipationsprozesses von den als übergriffig erlebten Bedingungen auf der Plattform stellt jedoch die betriebene Selbstoptimierung in Form von Arbeitszeitintensivierung dar. So arbeitet CW01 permanent an Möglichkeiten, den eigenen Output zu erhöhen bzw. die dafür benötigte Zeit zu verringern und nahm dabei als (bisher) letzten Schritt sogar eine Reinvestition privaten ökonomischen Kapitals einerseits und eine Investition zusätzlicher kognitiver Arbeit in Form von Anlernzeit andererseits vor, indem er sich eine kostspielige Software anschaffte, die es ihm ermöglicht, die Texte vermittels Headset zu diktieren, anstatt diese am Computer einzutippen. Bemerkenswert ist, dass diese Strategien explizit keiner äußeren Notwendigkeit – wie etwa akuter Geld- und/oder Zeitmangel, zu hohe Konkurrenz um Aufträge etc. – folgen, sondern von CW01 als fundamentale Schritte zur Selbstemanzipation hin zu einem subjektiv als selbstbestimmt erlebten Arbeiten gemacht werden. Die beständige Arbeit an seinem Arbeitstempo wird vom Befragten als Mittel zur aktiven

Steuerung seiner Einkommenshöhe, seiner benötigten Arbeitsdauer und seiner Handlungsmacht gegenüber den Auftraggeber*innen erlebt, erhebt ihn somit subjektiv aus dem zuvor erlebten Objektstatus und verleiht ihm das Gefühl, selbstbestimmt, eigenmächtig und handlungswirksam über seine Plattform-Tätigkeit zu verfügen. Dass seine auf diese Weise betriebene Selbstermächtigung in erster Linie in einer erheblichen Mehrarbeit seinerseits in Form der Verinnerlichung und Auf-sich-selbst-Anwendung kapitalistischer Verwertungslogiken besteht, ihm somit nicht (nur) selbst dient, sondern ihn tatsächlich als ganze Person umso stärker in den Dienst kapitalistischer Verwertung stellt – indem diese eben nicht mehr von außen auf ihn angewendet werden muss, sondern von ihm selbst auf sich selbst angewendet wird – wird vom Befragten nicht reflektiert (vgl. CW01 RI Z. 381-397, CW01 RI Z. 431-438, CW01 RI Z. 493-503, CW01 RI Z. 514-537, CW01 RI Z. 712-729, CW01 RI Z. 818-824, CW01 RI Z. 826-845, CW01 RI Z. 854-862, CW01 RI Z. 862-872, CW01 RI Z. 872-879). Die selbstermächtigenden Momente der betriebenen Selbstoptimierung – die, wie gezeigt wurde, ja durchaus vorhanden sind – sind zudem äußerst prekär, da sie, um sich für CW01 in einem maximal hohen Einkommen bei zugleich minimierter benötigter Arbeitszeit auszuzahlen, vor der Einsicht der Auftraggeber*innen geschützt werden müssen. Würden die Plattform und/oder die Auftraggeber*innen erfahren, wie schnell CW01 die Aufträge bearbeiten kann, würden sie die Bearbeitungszeit und somit den Lohn womöglich verringern, sodass die Selbstoptimierung des Befragten sich in Form von Mehrarbeit gegen ihn richten würde (vgl. CW01 RI Z. 872-879).

Zusammengefasst lässt sich rekonstruieren, dass CW01 zwar den Objektstatus gegenüber dem flexiblen Zugriff der Plattform-Tätigkeit und der Auftraggeber*innen auf sich selbst vermeintlich überwindet, dies aber nur, indem er sich zum Objekt der eigenen Selbstoptimierung – und somit der kapitalistischen Verwertung umfassenderer Teile seiner Person – macht. Dabei muss festgehalten werden, dass die Plattform-Tätigkeit CW01 durchaus auch neuartige Handlungsspielräume – an erster Stelle die langen, zum Freizeitkonsum genutzten Auslandsaufenthalte, die im Rahmen eines Studiums ansonsten höchstwahrscheinlich sowohl finanziell als auch zeitlich kaum zu bewerkstelligen wären – eröffnet und somit keineswegs einseitig als Ausbeutungsinstrument aufgelöst werden kann (vgl. CW01 RI Z. 440-449, CW01 RI Z. 449-458, CW01 RI Z. 458-465, CW01 RI Z. 466-487, CW01 RI Z. 493-503, CW01 RI Z. 872-879, CW01 RI Z. 916-924).

Ein weiterer Aspekt, der sich in diesem Fall dokumentiert, ist ein Widerspruch zwischen langfristiger und aktueller bzw. temporärer Orientierung. So lässt sich aus der Lebensplanung von CW01 zunächst ein an den Rahmenbedingungen der Festanstellung ausgerichteter Orientierungsrahmen rekonstruieren. Das gewählte Studienfach, frühere Beschäftigungen und die konkreten Pläne für die Zeit nach Abschluss des Studiums zeigen, dass CW01 eine Erwerbsform anstrebt, die seiner Qualifikation entspricht und ihm Einkommenssicherheit, Zukunftsstabilität, feste Strukturen, soziale Kontakte und gesell-

schaftliche Anerkennung bietet, wohingegen die aktuelle Plattform-Tätigkeit als negativer Gegenhorizont fungiert (vgl. CW01 RI Z. 514-537, CW01 RI Z. 659-670). Dennoch dokumentieren sich auch einige eindeutig unternehmerische Handlungsweisen wie das Bilden von Rücklagen, die eher in selbstständigen Erwerbsformen vorzufinden sind (vgl. CW01 RI Z. 659-670). Es zeigt sich, dass die Plattform-Tätigkeit CW01 zwar eine solche Handlungspraxis abverlangt, da es sich de facto um eine selbstständige Tätigkeit handelt; viel wichtiger ist jedoch, dass die Plattform von CW01 als ein Instrument erlebt wird, welches ihm die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit erheblich erleichtert und somit erst dazu führt, dass eine solche für ihn – entgegen seiner eigenen Orientierung – überhaupt in Frage kommt. Die Plattform übernimmt die Auftragsakquise und vermittelt bei Konflikten mit den Auftraggeber*innen, was sonst von der*dem Freiberufler*in selbst übernommen werden muss. Dass dadurch auch der Gewinn geringer ist, wird zumindest von CW01 gerne in Kauf genommen, da es sich für ihn ohnehin nur um eine temporäre Tätigkeit handelt, die er so bald wie möglich gegen ein Beschäftigungsverhältnis eintauschen wird, die seinem langfristigen Orientierungsrahmen entspricht (vgl. CW01 RI Z. 171-188, CW01 RI Z. 188-198, CW01 RI Z. 198-218, CW01 RI Z. 700-712, CW01 FI Z. 744-759, CW01 FI Z. 763-774, CW01 FI Z. 774-780). Es ließe sich also die These aufstellen, dass Plattform-Arbeit die Ausübung selbstständiger Erwerbsformen erleichtert und somit auch die Bereitschaft erhöht, eine selbstständige Tätigkeit auszuüben. Diese These muss anhand weiterer Fälle fortwährend untersucht werden.

CW02

CW02 ist männlich, 42 Jahre alt und lebt mit seiner Partnerin und seinem Kind in Brasilien, wohin er vor acht Jahren von Deutschland aus ausgewandert ist. Vor seiner Auswanderung war er als Verkäufer im Bereich Baufinanzierungen und Gewerbekredite tätig und arbeitete in Brasilien zunächst als Immobilienhändler. Diese Erwerbstätigkeit gab er jedoch außerplanmäßig nach etwa einem Jahr auf, da es laut seiner Aussage wiederholt zu Problemen mit seinen brasilianischen Geschäftspartner*innen und Mitarbeiter*innen gekommen war. Im Anschluss versuchte er sich von Brasilien aus am Vertrieb eines medizinischen Produktes einer deutschen Firma, scheiterte letztendlich jedoch am brasilianischen Einfuhrzoll. In der Folge war sein Kapital, mit welchem er die Selbstständigkeit in Brasilien geplant hatte, aufgebraucht, sodass CW02 aktuell hauptberuflich als Reiseleiter und nebenberuflich als Microjobber, vorwiegend im Bereich der Datenpflege, auf Plattform 1 tätig ist (vgl. CW02 FI Z. 3-16, 18-31, CW02 FI Z. 469-486, CW02 FI Z. 486-521). Auf Plattform 1 arbeitet CW02 ca. einmal pro Woche für mehrere Stunden und generiert dabei ein monatliches Einkommen von ca. 100 Euro, wobei dieses aufgrund der schwachen brasilianischen Währung etwa viermal so viel wert ist wie in Deutschland. Dieses Einkommen hat für CW02 den Stellenwert eines nicht überlebensnotwendigen, aber doch wichtigen Nebeneinkommens, welches er nutzt, um seinem Sohn eine gehobene Schulbildung zukommen zu lassen (vgl. CW02 FI Z. 3-16, CW02 FI Z. 18-31, CW02 FI Z. 254-268). Sowohl die Reiseleiter- als auch die Plattform-Tätigkeit werden von

CW02 eindeutig als Zwischenlösung erlebt (vgl. CW02 RI Z. 437-452); langfristig strebt er erneut an, von Brasilien aus eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland aufzubauen, wofür er aktuell bereits Vorkehrungen trifft (vgl. CW02 FI Z. 407-435).

Auffälligstes Merkmal am Fall CW02 ist der Orientierungsrahmen, das komplette Erwerbsleben daran auszurichten, in keiner Form und unter keinen Umständen mit Menschen brasilianischer Herkunft zusammenzuarbeiten, obwohl CW02 mit seiner Familie in Brasilien lebt und auch für die Zukunft keine Rückkehr nach Deutschland geplant ist (mit Ausnahme der geplanten beruflichen Verlagerung nach Deutschland, die jedoch von Brasilien aus betrieben werden soll). Sein letzter Versuch, eine Selbstständigkeit aufzubauen, die aktuelle Reiseleitertätigkeit, die Plattform-Tätigkeit und die geplante Selbstständigkeit zielten und zielen allesamt darauf ab, ausschließlich mit deutschen Geschäftspartner*innen, Mitarbeiter*innen und Kund*innen zusammenzuarbeiten (vgl. CW02 FI Z. 68-79, CW02 RI Z. 68-79, CW02 FI Z. 407-435, CW02 RI Z. 407-435, CW02 RI Z. 469-486). Hintergrund dieser Praxis sind zwei einander diametral entgegenstehende Gegenhorizonte im Orientierungsrahmen des Befragten: Auf der einen Seite fungiert ein von CW02 mit Deutschland und dem eigenen Selbstbild assoziiertes Geschäftsbeziehungsmodell als positiver Gegenhorizont. Dieses ist durch verbindliche Abmachungen zwischen Geschäftspartner*innen sowie die Verlässlichkeit von Informationen und Aussagen gekennzeichnet. Dieses Modell wird von CW02 mit der von ihm in Brasilien erlebten Praxis, aber auch dem dortigen politischen System kontrastiert, welche laut CW02 beide gleichermaßen von Undurchschaubarkeit, Unzuverlässigkeit, Unverbindlichkeit und Betrug gekennzeichnet sind. Aus dem Spannungsverhältnis zwischen diesen beiden Gegenhorizonten resultiert für CW02 ein objektiv erlebter Konflikt zwischen eigener Orientierung und den in Brasilien vorgefundenen äußeren Bedingungen, welche es ihm unmöglich machen, die eigene Orientierung durchzusetzen. Diesen Konflikt hat CW02 in Brasilien zweimal durchlebt: Zunächst in seiner Tätigkeit als Immobilienhändler und im Anschluss daran bei seinem Versuch, von Brasilien aus eine Selbstständigkeit in Deutschland aufzubauen. Letztendlich bewältigte CW02 diesen Konflikt, indem er sich in Bezug auf seine Erwerbsarbeit wieder nach Deutschland orientierte (vgl. CW02 RI Z. 364-391, CW02 RI Z. 407-435, CW02 RI Z. 469-486). Die räumliche Flexibilität, welche die Arbeit auf digitalen Plattformen wie Plattform 1 bietet, ermöglicht CW02 also die gewünschte Unabhängigkeit von der brasilianischen Wirtschaft. Durch die schwache brasilianische Währung hat die Tätigkeit auf Plattform 1 für CW02 zudem den Vorteil, dass sein durch relativ wenig Arbeit auf der Plattform erzieltetes Einkommen einen recht hohen Wert hat. Auch auf der Plattform wird der zuvor genannte Konflikt jedoch mitunter virulent. Aufgrund der vorherrschenden Anonymität sowohl der Crowdworker*innen als auch der Auftraggeber*innen, der Unübersichtlichkeit der Aufträge und des mangelnden Einblicks in deren Verwendungszweck besteht potenziell immer das Risiko, dass die angebotenen Jobs unseriösen oder sogar betrügerischen Zwe-

cken dienen, etwa dem Anfertigen von gefälschten Kund*innenrezensionen. Dieser Umstand ist CWo2 durchaus bewusst und er kollidiert erneut mit seinem auf Seriosität bedachten Orientierungsrahmen. Zur Bewältigung dieses Konfliktes distanziert CWo2 sich auf der Ebene des kommunikativen Erfahrungsraums von der Ausführung solcher Aufträge (vgl. CWo2 FI Z. 18-31, CWo2 RI Z. 364-391,), was jedoch angesichts des unzureichenden Einblicks in den Verwendungszweck seiner Arbeitsergebnisse zumindest fragwürdig erscheint. Bei näherer Betrachtung lässt sich vielmehr ein Vermeidungs- bzw. Verdrängungsverhalten rekonstruieren (vgl. CWo2 FI Z. 324-338, CWo2 FI Z. 340-349).

Auf den ersten Blick eröffnet die Plattform-Tätigkeit CWo2 durchaus räumliche und zeitliche Flexibilitätsspielräume, die es ihm ermöglichen, von Brasilien aus zu arbeiten und seinen Nebenerwerb sowohl mit seiner Haupterwerbstätigkeit als auch mit seiner Familie zu vereinbaren. Die Abwesenheit von festen Arbeitszeiten und betrieblicher Kontrolle wird von CWo2 – wie bereits in den Fällen CWo1 und CWo3 – einseitig als positive Form von Flexibilität interpretiert (vgl. CWo2 RI Z. 121-132). Die nähere Analyse dieses Falles zeigt jedoch, dass die Tätigkeit auf der Plattform vielmehr eine flexible Anpassung von CWo2 an die Tätigkeit notwendig macht, als dass sie ihm eine flexible Anpassung der Tätigkeit an sein Leben ermöglicht. Das durch die von CWo2 bearbeiteten Microtask-Aufträge erzielbare Einkommen ist derart gering (wenige Euro- bis Cent-Beträge pro Auftrag), dass ein erheblicher Arbeitsaufwand notwendig ist, um ein nennenswertes Einkommen zu generieren. Diese Situation wird noch durch den Zeitdruck verschärft, welcher bei der Arbeit auf der Plattform vorherrschend ist. Die in Frage kommenden Aufträge sind nur in einer begrenzten Menge vorhanden und prinzipiell für alle angemeldeten Microworker*innen verfügbar, sodass CWo2 in Echtzeit mit hunderten anderer Personen um die aktuell offenen Aufträge konkurriert. Um das gewünschte Einkommen zu erzielen, ist es also notwendig, so viele Aufträge wie möglich anzunehmen, was wiederum bedeutet, jeden einzelnen Auftrag so schnell wie möglich bearbeiten zu müssen (vgl. CWo2 RI Z. 227-252). In der Folge entwickelt CWo2 verschiedene Strategien, um sein Arbeitstempo zu erhöhen. Diese bestehen in seinem Fall vor allem in der Standardisierung und Internalisierung seines Vorgehens bei der Auftragsbearbeitung. Im Hinblick auf den Orientierungsrahmen, den Arbeitsaufwand zu minimieren und zugleich den eigenen Output zu maximieren, weist CWo2 eine deutliche Ähnlichkeit zum Fall CWo1 auf; im Gegensatz zu diesem stoßen die Selbstoptimierungsstrategien von CWo2 jedoch sehr schnell an objektiv gegebene Grenzen. Seine Bestrebungen, Arbeitsabläufe zu standardisieren, werden durch die permanenten Änderungen seitens der Auftraggeber*innen regelrecht sabotiert. So dokumentiert sich für CWo2 ein starker Widerspruch zwischen dem Imperativ, möglichst schnell zu arbeiten, um in permanenter Konkurrenz mit anderen möglichst viele Zuschläge zu erhalten, und dem mangelnden Überblick der Auftraggeber*innen, welcher CWo2 bei der effizienten Anpassung an ge-

nau diese Anforderungen retardiert. Das Spannungsverhältnis zwischen erlebten Flexibilitätsanforderungen seitens der Plattform-Tätigkeit an ihn und der ebenso durch die Plattform verursachten Schwierigkeiten, diese Flexibilitätsanforderungen zu erfüllen, schlägt sich für CWo2 keineswegs in Form von positiv erlebter Flexibilität nieder, sondern vielmehr in Frustration (vgl. CWo2 RI Z. 208-225, CWo2 RI Z. 279-293).

CW03

CW03 ist weiblich, ca. 50-60 Jahre alt und arbeitet seit mehreren Jahren (keine genaue Angabe) auf Plattform 1 und Plattform 2 als Texterin, wobei sie inzwischen hauptsächlich Direktaufträge auf Plattform 2 annimmt. CW03 hat Marketing studiert, hat als Assistentin für die Geschäftsführungen verschiedener Konzerne gearbeitet und in dieser Position verschiedene eigenständige Projekte durchgeführt, beispielsweise das Erstellen von deutsch- und englischsprachigen Software Manuals. Mit der Zeit entwickelte sie jedoch den Wunsch nach einer selbstständigen Erwerbstätigkeit. Durch Zufall (die genaueren Umstände bleiben unklar) erfuhr sie von der Möglichkeit, freiberuflich auf Online-Plattformen zu arbeiten, sodass sie diesen Wunsch dann auf diese Weise realisierte (vgl. CWo3 FI Z. 5-16, CWo3 FI Z. 17-30, CWo3 FI Z. 30-42, CWo3 FI Z. 48-63, CWo3 FI Z. 63-73, CWo3 FI Z. 74-79, CWo3 FI Z. 79-87). So arbeitet CW03 nun hauptberuflich auf Plattform 2 und nutzt ihr monatliches Einkommen von 1.600 bis 2.000 Euro als Haupteinkommen; eine weitere Einkommensquelle in ihrem Haushalt ist die Rente des Ehemannes, mit dem sie zusammenlebt (vgl. CWo3 FI Z. 125-146, CWo3 FI Z. 302-317). Zudem vermietet sie sporadisch eine Ferienwohnung, die zu dem Hof gehört, auf dem sie lebt (vgl. CWo3 Memo Audiodatei). CW03 arbeitet an fünf Tagen in der Woche ca. sechs bis sieben Stunden auf Plattform 2, meist von mittags bis abends. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ihres Alltags ist die Rettungshundearbeit. CW03 lebt eher ländlich (vgl. CWo3 Memo Audiodatei) und hält auf ihrem Hof drei Hunde, die sie regelmäßig trainiert und mit denen sie ehrenamtlich in der Rettungshundestaffel tätig ist (vgl. CWo3 FI Z. 30-40, CWo3 FI Z. 89-123). Der tägliche Auslauf der Hunde nimmt – neben der Plattform-Tätigkeit – den zweitwichtigsten Platz im Tagesablauf ein, so ist CW03 täglich ca. drei Stunden am Stück mit den Hunden unterwegs (vgl. CWo3 FI Z. 146-151, CWo3 FI Z. 162-176). Das fortwährende Training der Hunde ist sehr zeitaufwändig und CW03 richtet ihre Plattform-Tätigkeit flexibel danach aus, indem sie bei Bedarf auf der Plattform vor- und nacharbeitet, um sich dann auch mal ganztagig der Ausbildung der Tiere widmen zu können (vgl. CWo3 FI Z. 590-598).

Die Plattform-Tätigkeit ermöglicht CW03 ein flexibles Arbeitsleben, welches sich scheinbar ideal mit ihren Bedürfnissen und ihrem Leben, insbesondere ihrem Ehrenamt, vereinbaren lässt. Die Flexibilitäts- und Autonomiespielräume, welche die Plattform-Tätigkeit bietet, nutzt CW03 dazu, die Plattform-Tätigkeit an ihre sonstigen Aktivitäten anzupassen – nicht umgekehrt. Besonders viel Wert legt sie auf eine souveräne, selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung, wobei sie auch Mehrarbeit und Arbeiten bis spät in die

Nacht in Kauf nimmt, solange sie selbst darüber bestimmen kann. Interessanterweise führt die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Fall CW03 dazu, dass sie sich de facto weniger Erholungsurlaub einräumt, da sie die Tätigkeit nicht als den bestimmenden Faktor in ihrem Leben erlebt und angibt, somit auch weniger Erholung davon zu benötigen (vgl. CW03 RI Z. 5-16, CW03 RI Z. 30-42, CW03 RI Z. 48-63, CW03 RI Z. 63-73, CW03 RI Z. 79-87, CW03 RI Z. 89-123, CW03 RI Z. 146-151, CW03 RI Z. 162-176, CW03 RI Z. 176-192, CW03 RI Z. 575-590, CW03 RI Z. 590-598). Der negative Vergleichshorizont ist für CW03 jede Form von Fremdbestimmung. Dies dokumentiert sich auch in ihrer Erwerbsbiografie, in der sie zwar bereits sehr eigenständig Projekte betreute, letztendlich aber immer der Geschäftsführung unterstellt war und sich schließlich aus diesem Berufsfeld zurückzog, um einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen (vgl. CW03 RI Z. 30-42, CW03 RI Z. 79-87, CW03 RI Z. 575-590). Gegenüber einer ‚herkömmlichen‘ Selbstständigkeit bietet die Plattform-Tätigkeit CW03 zusätzliche Freiheiten, da die Plattform die Auftragsakquise übernimmt, welche in jeder anderen selbstständigen Erwerbstätigkeit einen der aufwändigsten Faktoren darstellt. Zudem kann CW03 dieser Tätigkeit von Zuhause aus nachgehen, was insbesondere für die Haltung ihrer Hunde ein großer zusätzlicher Vorteil ist (vgl. CW03 FI Z. 30-42, CW03 FI Z. 319-335).

Ein wesentlicher ermöglichender Faktor für die Freiheitsgrade, welche CW03 in der Ausübung ihrer Plattform-Tätigkeit hat, ist ihr hoher Status auf der Plattform. Dank ihrer beruflichen Qualifikation befindet sich CW03 auf Plattform 2 in der höchsten Auftragskategorie und genießt daher verschiedene Privilegien, welche die anderen Texter*innen auf Plattform 2 nicht haben. Dazu zählt die höchstmögliche Vergütung sowie die weitgehende Unabhängigkeit von Konkurrenz, da CW03 kaum Aufträge aus dem für alle Texter*innen offenen Pool annehmen muss, sondern vorwiegend (besser vergütete) Direktaufträge von Auftraggeber*innen erhält. Zudem ist es CW03 gelungen, ein umfassendes soziales Beziehungsnetzwerk auf der Plattform aufzubauen, durch welches sie zusätzlich Aufträge gewinnen kann, indem sie entweder von Auftraggeber*innen weiterempfohlen wird oder über die Plattformbetreiber*innen neue Kontakte zu Auftraggeber*innen knüpfen kann. Ihr besonderer Status auf der Plattform zeigt sich auch daran, dass sie seitens der Plattformbetreiber*innen die offizielle Befugnis hat, persönlichen Kontakt zu den Auftraggeber*innen zu unterhalten, wobei sie diesen nicht nutzt, um die Plattform zu umgehen, sondern sich auch privat auszutauschen (vgl. CW03 FI Z. 30-42, CW03 FI Z. 337-356, CW03 RI Z. 337-356, CW03 FI Z. 358-375, CW03 RI Z. 424-431). Dieser Sonderstatus ist eine wichtige Quelle für CW03s Selbstwertgefühl, was sich darin dokumentiert, dass sie die Empfehlungen anderer Auftraggeber*innen nicht nur als willkommene Möglichkeit bewertet, ihr Einkommen zu sichern und zu steigern, sondern als persönliche Wertschätzung auffasst (vgl. CW03 RI Z. 63-73).

Der auffälligste Aspekt am Orientierungsrahmen von CW03 ist ihre professionelle und serviceorientierte Haltung sowie ihr großes Engagement und Perfektionismus bei der

Auftragsabwicklung. Beim Schreiben von Texten orientiert sie sich an der Maxime, das qualitativ bestmögliche Ergebnis zu erzielen, wofür sie bereit ist, einen sehr hohen Arbeitsaufwand zu betreiben, was sich insbesondere in einer ausgiebigen Recherchearbeit niederschlägt. Inwiefern diese Recherchearbeit im Rahmen der von den Auftraggeber*innen für den jeweiligen Auftrag veranschlagten Bearbeitungszeit liegt oder diese mitunter deutlich überschreitet – CWO₃ also im Prinzip unbezahlte Mehrarbeit leistet, um ihren Eigenansprüchen gerecht zu werden – wird nicht deutlich, allerdings dokumentiert sich, dass für CWO₃ der eigene Anspruch an den anzufertigen Text sowie die Zufriedenheit der Auftraggeber*innen Vorrang vor dem Arbeitsaufwand und der benötigten Arbeitszeit haben. Dabei versteht sich CWO₃ selbst als professionelle Dienstleisterin, welche sich ihrer Expertise bei der Texterstellung zwar durchaus bewusst ist, diese jedoch nicht höher bewertet als die Anforderungen und Wünsche der Auftraggeber*innen. Interessanterweise bezeichnet sie diese als „Kunden“ – was ihr Selbstverständnis als gleichwertige Geschäftspartnerin unterstreicht – und passt sich stets an deren Änderungswünsche an, selbst wenn diese ihren Auffassungen entgegenstehen. Dass CWO₃ Unannehmlichkeiten bei der Auftragsabwicklung – konkret in Form von wiederholten Korrekturvorschlägen seitens der Auftraggeber*innen – positiv und produktiv umdeutet als Möglichkeit, ihre Arbeitsweise zu verbessern, zeigt, dass sie ihre Plattform-Tätigkeit eindeutig als Profession und nicht als opportunes (Neben-)Einkommen interpretiert (vgl. CWO₃ RI Z. 230-250, CWO₃ RI Z. 294-300, CWO₃ RI Z. 337-356, CWO₃ RI Z. 408-416, CWO₃ RI Z. 458-464). Maximale Kontraste ergeben sich immer wieder zum Fall CWO₁, der sein Arbeitshandeln am minimalen Aufwand orientiert, die Anforderungen der Auftraggeber*innen mitunter ganz bewusst unterläuft, um Aufträge noch schneller abzuschließen und seinen eigenen Profit zu maximieren. Zudem versucht CWO₁ im Gegensatz zu CWO₃ eher, Korrekturläufe seitens der Auftraggeber*innen zu vermeiden, da diese einen zusätzlichen Arbeitsaufwand für ihn darstellen und er kein Interesse daran hat, diese als konstruktive Kritik für die Verbesserung seiner Arbeitstechniken zu nutzen (vgl. CWO₃ RI Z. 230-250, CWO₃ RI Z. 260-275, CWO₃ RI Z. 277-289, CWO₃ RI Z. 408-416).

Dass die Möglichkeiten der Plattform-Arbeit für CWO₃ nicht nur mehr Freiheit, Flexibilität und Erleichterung bei der Ausübung ihrer Profession in Freiberuflichkeit mit sich bringen, sondern CWO₃s Status sogar existenziell bedrohen, dokumentiert sich in ihrer Sichtweise auf die anderen Texter*innen auf der Plattform. Entgegen ihres ansonsten extrovertierten und sozial engagierten Orientierungsrahmens, der sich sowohl in ihrem Ehrenamt als auch in ihrem besonderen Verhältnis zu den Auftraggeber*innen sowie den Plattformbetreiber*innen dokumentiert, pflegt CWO₃ keinerlei Kontakt zu anderen Texter*innen auf der Plattform und nimmt ihnen gegenüber eine argwöhnische und kritische Haltung ein. Insbesondere von Texter*innen, die keine spezifische berufliche Qualifikation aufweisen und sich im Plattform-eigenen Reputationssystem in niedrigeren

Stufen befinden, grenzt sich CW03 deutlich ab, indem sie die – laut ihrer Ansicht – unbegründeten Selbstdarstellungen der unqualifizierten Texter*innen gegen ihre eigene Fachkompetenz aufwiegt. Hieraus lässt sich die objektive Problemstellung rekonstruieren, mit welcher CW03 durch die Plattform konfrontiert ist: Während sie eine berufliche Ausbildung vorweisen kann, welche sie auch für die Plattform-Tätigkeit qualifiziert, und die Plattform als Instrument zur Ausübung einer freiberuflichen, professionellen Tätigkeit in Vollzeit nutzt, konkurriert sie auf der Plattform – wenn auch nur indirekt – mitunter mit völlig ungelerten Texter*innen, die Plattform als Nebentätigkeit oder sogar bezahltes Hobby nutzen und trotzdem nur geringfügig schlechter eingestuft sind als sie selbst, um letzten Endes ähnliche Aufträge und insbesondere die Gunst der Auftraggeber*innen. Dies wird von CW03 als drohende Entwertung ihrer eigenen Qualifikation erlebt und stellt realiter auch tatsächlich eine solche dar, was vor allem unter dem Gesichtspunkt eine hochbrisante subjektive Problematik für CW03 darstellt, als dass sie – anders als beispielsweise CW01 – nicht nur für den bloßen Einkommenserwerb auf der Plattform arbeitet, sondern Anerkennung und Selbstbewusstsein aus ihrer Tätigkeit bezieht (vgl. CW03 RI Z. 337-356, CW03 RI Z. 494-505, CW03 RI Z. 516-528, CW03 RI Z. 530-544, CW03 RI Z. 546-559).

Aus den Überschneidungen vom Insistieren auf die eigene Kompetenz, serviceorientiertem Arbeitshandeln und Abgrenzung von anderen Texter*innen lässt sich abschließend rekonstruieren, dass CW03 einen erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand betreibt, um ihren permanent von Entwertung durch unqualifizierte Arbeitskräfte bedrohten Status als professionelle Texterin aufrechtzuerhalten. Ihre Perfektion bei der Erstellung von Texten und ihre Serviceorientierung im Umgang mit den Auftraggeber*innen lassen sich vor diesem Hintergrund als Versuche dechiffrieren, sich auch weiterhin von allen anderen Texter*innen auf der Plattform abzuheben, wenn dies allein durch ihre Qualifikation nicht mehr möglich erscheint (vgl. CW03 RI Z. 546-559).

Die anhand des Falls CW01 formulierte These, dass Plattform-Arbeit die Ausübung selbstständiger Erwerbsformen erleichtert und verbreitet, lässt sich anhand des Falls CW03 beibehalten, wobei anhand dieses Falls vor allem die negativen Seiten dieses Sachverhalts offenbaren. Die Tätigkeit auf der Plattform eröffnet CW03 zwar neuartige Flexibilitäts- und Autonomiespielräume, welche ihre früheren regulären Beschäftigungen sowie eine ‚traditionelle‘ Selbstständigkeit ohne Intermediär nicht boten bzw. bieten würden und welche von CW03 auch umfassend genutzt werden, um ihren gesamten Lebenszusammenhang aktiv und selbstbestimmt zu gestalten; sie lassen ihren qualifizierten Status und somit sowohl die Sicherheit und Stabilität ihrer Einkommensquelle als auch die Anerkennung, die sie aus ihrer beruflichen Tätigkeit beziehen kann, jedoch auch prekär werden.

CW04

CW04 ist männlich, Mitte 40 und lebt in Bosnien-Herzegowina, wo er auch geboren wurde. Im Zeitraum von 1992 bis 1999 lebte er in der Schweiz und studierte dort im Hauptfach Physik und im Nebenfach Philosophie. Im Anschluss kehrte er wieder nach Bosnien-Herzegowina zurück und arbeitete als Referent für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Brandschutz im Bergbau. Dort wurde er Anfang 2017 unrechtmäßig entlassen, wogegen er derzeit vor Gericht klagt, sucht parallel allerdings auch nach einer neuen Stelle in Bosnien-Herzegowina und weltweit, was jedoch bisher erfolglos blieb. Seit 2014/2015 arbeitet er auf Plattform 1, welches die einzige Plattform ist, auf der Aufträge für Bosnien-Herzegowina verfügbar sind (vgl. CW04 FI Z. 5-39, CW04 FI Z. 41-63, CW04 FI Z. 67-75, CW04 FI Z. 96-108, CW04 FI Z. 204-213). Dort nimmt er Aufträge im Bereich Microtask, genauer gesagt im Bereich der Datenpflege an. Angaben zu den genauen Arbeitszeiten und der Arbeitsdauer fehlen, da für Bosnien-Herzegowina nur eine sehr begrenzte Anzahl an Aufträgen verfügbar ist und CW04 immer so viele Aufträge annimmt wie möglich (vgl. CW04 FI Z. 127-140, CW04 FI Z. 148-165). Das so erwirtschaftete monatliche Einkommen von ca. fünfzig Euro nutzt CW04 als Nebeneinkommen neben seinem Arbeitslosengeld (vgl. CW04 FI Z. 148-165, CW04 FI Z. 169-175, CW04 FI Z. 262-275).

Die laut CW04 von Arbeitslosigkeit und Menschenrechtsverletzungen geprägte wirtschaftliche, politische und soziale Lage in Bosnien-Herzegowina beeinflusst das persönliche Erleben von CW04 in höchst relevanter Weise und ist eng mit seinen eigenen Arbeits- und Arbeitsplatzverlusterfahrungen verknüpft. So war seine frühere hauptberufliche Beschäftigung durch Willkür und Schikane gekennzeichnet, welche schließlich in der unrechtmäßigen Entlassung mündeten (vgl. CW04 RI Z. 5-39, CW04 RI Z. 41-63, CW04 RI Z. 179-190, CW04 RI Z. 240-255). Diese Erfahrungen fungieren für CW04 als Hintergrundfolie für die Plattform-Tätigkeit, die als sehr positiv erlebt wird. So werden von CW04 die Vorzüge der Plattform betont, in erster Linie die räumliche und zeitliche Flexibilität der Arbeit auf der Plattform (vgl. CW04 RI Z. 5-39, CW04 RI Z. 112-125). Die Möglichkeit, auf der Plattform zu arbeiten und ein in Relation zum durchschnittlichen monatlichen Einkommen in Bosnien-Herzegowina gutes Nebeneinkommen zu verdienen, wird von CW04 als ermächtigender Faktor erlebt und ist Bestandteil seines generell aktiven Orientierungsrahmens, der in erster Linie darauf abzielt, den als schlecht erlebten äußeren Rahmenbedingungen seines Standorts zu entfliehen (vgl. CW04 RI Z. 5-39, CW04 RI Z. 179-190).

Die Betonung von Flexibilität und freier Zeiteinteilung steht allerdings in deutlichem Widerspruch zur tatsächlichen Arbeitspraxis von CW04. Tatsächlich kann er sich die Arbeit an den Aufträgen auf der Plattform entgegen seiner eigenen Relevanzsetzung keineswegs zeitlich selbst einteilen, sondern muss sich im Gegenteil an eine ganze Reihe von externen Faktoren auf der Plattform anpassen. So sind für seinen Standort nur in einem sehr begrenzten Umfang überhaupt geeignete Aufträge vorhanden, deren Verfügbarkeit auf

der Plattform an bestimmte Zeiten gebunden ist. Um diese wenigen Aufträge konkurriert CW04 zudem mit den anderen Microjobber*innen. In der Konsequenz hat sich CW04 die jeweiligen Zeiten, zu denen passende Aufträge online gehen, bereits gut eingepreßt und passt seinen Arbeitsrhythmus auf der Plattform an diese Zeiten an. Die Arbeitsdauer hängt dann davon ab, wie viele der Aufträge CW04 sichern kann. Ein weiteres Resultat der nur in geringem Umfang vorhandenen Aufträge auf der Plattform ist der Umstand, dass CW04 keinen Einfluss auf das von ihm zu erledigende Arbeitspensum hat und somit auch sein monatliches Einkommen nicht selbst steuern kann. Stattdessen ist er vollständig von der Auftragslage abhängig und kann immer nur so viel arbeiten, wie diese es gerade zulässt. Diese Rahmenbedingungen werden von CW04 als problematisch erlebt und schränken die selbstermächtigenden Potenziale, welche die Plattform-Tätigkeit ihm prinzipiell bietet, erheblich ein (vgl. CW04 RI Z. 67-75, CW04 RI Z. 96-108, CW04 RI Z. 112-125, CW04 RI Z. 127-140, CW04 RI Z. 148-165, CW04 RI Z. 195-202).

