

Paul-Fiete Kramer

Mehr als nur ein Zeitvertreib

Arbeitsorientierungen
und Erwerbsprojekte von
Plattformarbeitenden

MOREMEDIA



Springer VS

Mehr als nur ein Zeitvertreib

Paul-Fiete Kramer

Mehr als nur ein Zeitvertreib

Arbeitsorientierungen und
Erwerbsprojekte von
Plattformarbeitenden

 Springer VS

Paul-Fiete Kramer
Bielefeld, Deutschland

Dissertation, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, 2023

ISBN 978-3-658-44547-8 ISBN 978-3-658-44548-5 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-44548-5>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten. Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Marija Kojic
Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Danksagung

Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich mit Arbeitsorientierungen und Erwerbsprojekten. Ein besonderer Dank gilt daher zunächst allen Interviewpartner:innen – ohne die mir gewährten Einblicke in ihr (Arbeits-)Leben wäre die Ausarbeitung dieser Dissertation nicht möglich gewesen. Diese wäre ebenso wenig möglich gewesen, hätten mich nicht viele weitere Menschen bei meiner Arbeit begleitet und unterstützt – und mir so Orientierung für mein ‚Erwerbsprojekt‘ gegeben.

Prof. Dr. Ludger Pries danke ich für die Chance, in der wissenschaftlichen Arbeitswelt Fuß zu fassen, für das entgegengebrachte Vertrauen in mich und meine Arbeit sowie für die Freiheiten, die ich mit Blick darauf hatte. Meinem Zweitgutachter Prof. Dr. Markus Hertwig sowie Prof. Dr. Martin Werding danke ich für die entgegenkommende und unkomplizierte Begleitung und Betreuung zu unterschiedlichen Zeitpunkten meiner Promotion.

Dank gilt auch meinen (ehemaligen) Kolleg:innen an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum sowie am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Eine wichtige Konstante über die beiden Arbeitsorte hinweg war und ist für mich die Zusammenarbeit mit Dr. Fabian Hoose. Deine kritische Auseinandersetzung mit meiner Forschungsarbeit sowie die vielen Hinweise dazu – vor allem auch beim Endspurt der Dissertation – waren Gold wert, vielen Dank! Susanne Axt und Dr. Christian Schramm danke ich stellvertretend für das damalige Lehrstuhl-Team in Bochum (das schließt ausdrücklich alle Hilfskräfte mit ein!) für die tolle Arbeitsatmosphäre und die Unterstützung, auf die ich mich immer voll und ganz verlassen konnte. Dank geht ebenso an Prof. Dr. Margit Fauser, Prof. Dr. Rolf G. Heinze, Prof. Dr. Manfred Wannöffel und Dr. Fabian Beckmann, die alle auf ihre eigene Art und Weise meine Dissertation begleitet und beeinflusst

haben. Prof. Dr. Thomas Haipeter und dem IAQ danke ich nicht zuletzt für die Ermöglichung einer zeitweisen finanziellen Förderung meines Dissertationsprojekts. Danke auch an alle Teilnehmer:innen der Qualifikationskolloquien am IAQ sowie der Abschlusskolloquien von Ludger Pries für die inhaltlichen Anregungen zu meiner Arbeit.

Nun ist es keineswegs so, dass sich die Arbeit an einer solche Dissertation auf institutionelle Arbeitskontexte beschränkt. Im Gegenteil: ein erheblicher Teil der Arbeit ist in der ‚Freizeit‘ und am heimischen Schreibtisch entstanden. Dass ich diese Dissertation schreiben konnte, ist also maßgeblich auch der Unterstützung von Familie und Freunden zu verdanken.

Frerk, danke nicht nur für viele anregende Gespräche und wertvolle methodische Hinweise, sondern vor allem auch für das gemeinsam geteilte Durchleben des ‚wissenschaftlichen Prekariats‘.

Nanna und Ulli, ihr habt mir nicht nur mein Studium ermöglicht und mich stets darin bestärkt, meinen Interessen nachzugehen; auf eure Unterstützung konnte und kann ich mich auch sonst immer verlassen – vielen Dank dafür!

Und damit komme ich zu den wichtigsten Menschen in meinem Leben, ohne die das Schreiben dieser Dissertation für mich weder möglich, noch überhaupt erstrebenswert gewesen wäre: Laura, ohne deine Unterstützung, den emotionalen Rückhalt und die stetige Auf- und Ermunterung während der letzten Jahre hätte ich diese Arbeit wohl niemals beendet. Ich bin unendlich dankbar, dass Du an meiner Seite bist. Janne und Nilla, ihr macht mir jeden Tag klar, dass es viel wichtigere Dinge im Leben gibt als die Arbeit (an einer Dissertation). Laura, Janne und Nilla, euch gilt der größte Dank und euch ist dieses Buch gewidmet!

Bielefeld
Februar 2024

Paul-Fiete Kramer

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Erkenntnisinteresse und Fragestellung	6
1.2	Aufbau der Arbeit	11
2	Plattformarbeit: Zentrale Begrifflichkeiten und Überblick über das Feld	13
2.1	Was ist eigentlich eine Plattform und was meint Plattformarbeit?	13
2.2	Typen von Plattformen und Plattformarbeit	20
2.3	Empirisches Ausmaß der Plattformarbeit und Soziodemografie der Plattformarbeitenden	29
2.3.1	Anzahl der (aktiven) Plattformarbeitenden	29
2.3.2	Anzahl der aktiven (Arbeits-)Plattformen	34
2.3.3	Soziodemografische Merkmale der Plattformarbeitenden	35
2.4	Zur Vermessung eines unübersichtlichen und dynamischen Feldes: Zusammenfassung und Ausblick	40
3	Plattformarbeit: Stand der Forschung	43
3.1	Arbeitsorganisation und -kontrolle	43
3.1.1	Überblick zur Organisierung von Arbeit auf Plattformen	45
3.1.2	Plattformarbeit als kontrollierte Freiheit	46
3.1.3	Plattformspezifische Bewertungs- und Rankingsysteme als (Organisations-) Allrounder	50

3.1.4	Steuerung und Kontrolle von Arbeit durch Abhängigkeit sowie Macht- und Informationsasymmetrien	53
3.1.5	Zusammenfassung	57
3.2	Erwerbsbedingungen, Regulierung und soziale Sicherung von Plattformarbeit	59
3.2.1	Erwerbsstatus und Arbeitsverhältnisse	60
3.2.2	Einkommenssituation auf Plattformen	63
3.2.3	Regulierung und soziale Sicherung von Plattformarbeit	68
3.2.4	Plattformarbeit als prekäre Arbeit	73
3.3	Motivationen, Interessen und Erwerbskonstellationen der Plattformarbeitenden	76
3.3.1	Plattformarbeit ‚nur‘ als (zeitweiser) Nebenerwerb?	78
3.3.2	Plattformarbeit als (substanzialer) Bestandteil individueller Erwerbskonstellationen	80
3.3.3	Interessen, Motivationen und Erwerbskonstellationen – Ansatzpunkte für die Untersuchung der Arbeitsorientierungen von Plattformarbeitenden	82
3.3.4	Zusammenfassung und Forschungsbedarf	93
4	Theoretischer Rahmen	97
4.1	Arbeit und Arbeitswandel: Arbeitssoziologische Anknüpfungspunkte für die Erforschung von Plattformarbeit	98
4.1.1	Normalarbeit als Referenzpunkt arbeitssoziologischer Forschung und darüber hinaus	102
4.1.2	Arbeitswandel: Von der Normalarbeit zu hybriden Erwerbsmustern in der Plattformökonomie	103
4.2	Anforderungen an den theoretisch-konzeptionellen Rahmen der vorliegenden Untersuchung	110
4.3	Erwerbsprojekte: Lebensverläufe und Biografien zwischen institutioneller Setzung und individueller Gestaltung	113
4.3.1	Institutionalisierung des Lebenslaufs	115
4.3.2	Der Lebenslauf als individuelle Konstruktionsleistung zwischen objektiven Strukturen und subjektiven Orientierungen	117

4.3.3	Individuelle Erwerbsprojekte und Arbeitsorientierungen	119
4.4	Erwerbsstrukturierende Institutionen als Rahmen und Orientierungspunkte für (Plattform-) Arbeit	120
4.4.1	Markt – oder: Unausweichlicher Wettbewerb auf Plattformen	127
4.4.2	Organisation – oder: Plattformen als Quasi-Betriebe	132
4.4.3	Beruf – oder: Selbstverwirklichung vs. De-Professionalisierung	140
4.4.4	Netzwerk – oder: Plattformarbeitende zwischen Community und Atomisierung	146
4.4.5	Öffentliches Regime der Regulierung und sozialen Sicherung – oder: Unsicherheit als Normalität?	152
4.5	Arbeitsorientierungen und Erwerbsprojekte von Plattformarbeitenden – Forschungsleitende Annahmen	158
5	Methodisches Vorgehen	165
5.1	Sampling und Datenerhebung	166
5.2	Auswertungsmethode	175
6	Ergebnisse: Falldarstellungen	185
6.1	M01: Einstieg in die Solo-Selbstständigkeit – Plattformen als Job-Lieferanten	187
6.2	M02: Plattform als (Quasi-) Arbeitgeber	197
6.3	M03: Autonomie, Abwechslung und Auffüllen der Kasse	205
6.4	M04: Streben nach Erfolg und Marktbehauptung	213
6.5	W05: Vom Notnagel zur Existenzgrundlage	223
6.6	M06: Plattformarbeit als ‚Finger-Übung‘	233
6.7	W07: Plattformarbeit als Anregung für die Arbeit als Ideen-Managerin	244
6.8	W08: Enttäuschte Hoffnungen	254
6.9	W09: Vom Hobby zum zweiten Beruf, aber...	263
6.10	W10: Taschengeld, aber kein richtiger Job	272
7	Arbeitsorientierungen und Erwerbsprojekte von Plattformarbeitenden im Vergleich	281
7.1	Erwerbsprojekte zwischen Krisenbewältigung und Selbstverwirklichung	282

7.1.1	Marktliche und berufliche Interessen als Auslöser und Anlässe für Plattformarbeit	283
7.1.2	Plattformen und ihre Strukturen: Ermöglichung vs. Limitierung der Umsetzung individueller Erwerbsprojekte	285
7.1.3	Biografische Einbettung der Erwerbsprojekte und Stellenwert der Plattformarbeit: Zwischen Abhängigkeit und Selbstbestimmtheit	291
7.2	Betonung von Eigenverantwortung – Unsicherheit als Normalzustand	294
7.3	Zusammenfassung: Orientierungs-Muster der Plattformarbeitenden im Kontext dynamischer Erwerbsprojekte	298
8	Fazit und Ausblick	307
	Literatur	319

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1	Typologie Plattformen	26
Abbildung 7.1	Ausprägungen Arbeitsorientierungen zum Zeitpunkt der Datenerhebung	299
Abbildung 7.2	Verteilung der Ausprägungen der Arbeitsorientierungen innerhalb der drei Muster zum Zeitpunkt der Datenerhebung	301
Abbildung 7.3	Entwicklung der Arbeitsorientierungen im Verlauf des Erwerbsprojekts von M03 (Orientierungsmuster ,Markterfolg und berufliche Freiheiten‘)	302
Abbildung 7.4	Entwicklung der Arbeitsorientierungen im Verlauf des Erwerbsprojekts von W09 (Orientierungsmuster ,Abhängigkeit und Autonomie‘)	303

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4.1	Erwerbsstrukturierende Institutionen und ihre Bestimmungsdimensionen	123
Tabelle 5.1	Überblick Untersuchungs-Sample	171
Tabelle 6.1	Überblick zu den von den Befragten hauptsächlich genutzten Plattformen	186



Einleitung

1

Digitale Plattformen haben sich als fester Bestandteil unseres Alltags etabliert. Im Verlauf eines Tages kommt man nahezu unweigerlich in der ein oder anderen Form mit Plattformen in Berührung: Die neuesten Nachrichten aus aller Welt erhält man am Morgen via X (ehemals Twitter); für den Arbeitsweg nutzt man einen E-Scooter und registriert sich für die Fahrt über eine App; während der Arbeit recherchiert man Informationen bei Google oder Wikipedia; in der Mittagspause tauscht man sich über die sozialen Netzwerke von Meta mit Freund:innen aus und bestellt auf Amazon nebenbei den neuesten Spiegel-Bestseller; und nach Feierabend wartet man – während man auf Airbnb nach Ferienunterkünften für den nächsten Urlaub Ausschau hält – auf den ‚Rider‘ von Lieferando, der einem das Abendessen nach Hause liefert. Hinter all dem stecken Plattformen und die von ihnen zur Verfügung gestellten digitalen Infrastrukturen, über die Informations- und Wissenstransfer, Mobilitätsdienstleistungen, Konsum usw. vermittelt werden. Dabei sind die Plattformen alles andere als ‚neutrale‘ Infrastrukturen und Vermittlerinnen. Hinter ihnen stehen oftmals Unternehmen mit spezifischen, ökonomisch ausgerichteten Interessen. Das Betreiben der entsprechenden Plattformen ist Teil von Geschäftsmodellen, mit denen sich ökonomische Profite erwirtschaften lassen – sei es durch den Verkauf von Nutzer:innen-Daten an Dritte, das Schalten von Werbung auf den Plattformen oder das Einstreichen von Provisionen für die Vermittlung von Dienstleistungsangeboten oder Arbeitskraft (vgl. Staab 2019: 168 f.).

In der (Arbeits-) Soziologie sind es vor allem solche Plattformen, die Arbeit bzw. Arbeitskraft vermitteln, die „in den letzten Jahren ein hohes Maß wissenschaftlicher Aufmerksamkeit auf sich“ (Hertwig/Papsdorf 2022: 83) ziehen. Entsprechende Plattformen und ihre Infrastrukturen bieten in diesem Zusammenhang neue Möglichkeiten und Formen der Organisation von Arbeit und

Wertschöpfung (vgl. Kirchner 2022: 515; Kenney/Zysman 2016). Plattformarbeit umfasst in diesem Kontext ganz allgemein die Auslagerung und Vermittlung von Arbeitstätigkeiten über eine digitale Plattform an Arbeitende. Dabei kann es sich bei der vermittelten Arbeit um Kurierfahrten, personen- und haushaltsbezogene Dienstleistungen, die Programmierung von Softwarelösungen u.v.m. handeln. In immer weiteren Tätigkeitsbereichen können Unternehmen bzw. Auftraggeber:innen Teile ihrer Wertschöpfungsprozesse bzw. Dienstleistungserbringung über Plattformen auslagern und an Auftragnehmer:innen abgeben; letztere können ihre Fähigkeiten, Talente, Skills usw. über Plattformen anbieten und erhalten über die Plattformen Zugang zu erweiterten Arbeitsangeboten und Kundenkreisen – und dies zumeist ohne besondere Eintrittshürden in das Erwerbsfeld der Plattformarbeit. In vielen Fällen reicht die Registrierung auf einer Plattform aus, um dort ausgeschriebene Arbeiten ausführen zu können; (Aus-) Bildungszertifikate oder Arbeitszeugnisse werden in diesem Zusammenhang zumeist nicht eingefordert.

Die Plattformen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimensionen der Produktions- und Marktorganisation sowie der Arbeitsbeziehungen in Teilen deutlich von anderen, etablierten Formen kapitalistischer Wertschöpfung. Veranschaulichen lässt sich dies mit Blick auf die Marktorganisation. Im Gegensatz zu betrieblichen Organisationen, die als Produzent:innen, Anbieter:innen von Dienstleistungen usw. auf verschiedenen Märkten agieren, stellen Plattformen zunächst einmal Märkte dar, auf denen Produzent:innen agieren. Plattformen schaffen überhaupt erst spezifische Märkte, auf denen dann bestimmte Produkte, Dienstleistungen usw. gehandelt werden können. Plattformen bzw. Plattform-Unternehmen generieren ihren Umsatz und Profit dadurch, dass sie den verschiedenen Markt-Akteuren (z. B. Kund:innen, Anbieter:innen von Dienstleistungen) eine Infrastruktur bieten, um bestimmte Produkte und Services in einer spezifischen Form transferierbar und handelbar zu machen. Plattformen sind dabei indes nicht bloß Intermediäre, die durch eine spezifische digitale Infrastruktur als „Quasi-Märkte [...] das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage“ (Staab 2019: 170) organisieren. Vielmehr setzen sie darüber hinaus Rahmenbedingungen und Regeln für die Märkte, die sie geschaffen haben. Die Plattformen entscheiden als zentrale Akteure dieses Produktionsmodells darüber, welche Akteure zu welchen Konditionen Zugang zum Markt erhalten und unter welchen Bedingungen und nach welchen Regeln hier marktliches Handeln bzw. Transaktionen stattfinden (vgl. Staab 2019: 175 f.)

Mit Blick auf die Ausgestaltung von Märkten und die Organisation von Arbeit nehmen Plattformen bzw. Plattform-Unternehmen damit eine Schlüsselposition ein. Die zunehmende Ausbreitung plattformvermittelter Arbeit (vgl. de Groen et al. 2021; Kilhoffer et al. 2019) hat in den letzten Jahren entsprechend zu einer rasch wachsenden Forschungslandschaft und zu vielfältigen Fragestellungen und Befunden geführt – u. a. bezogen auf die Organisationsformen und Kontrollmechanismen plattformvermittelter Arbeit, die (hiermit eng verknüpften) Arbeitsbedingungen und Erwerbslagen von Plattformarbeitenden sowie hieran anschließende Herausforderungen bezogen auf die Regulierung der Plattform-Ökonomie und die Absicherung der Plattformarbeitenden (für einen Überblick siehe: Hertwig/Papsdorf 2022; Rosenbohm/Hoose 2022). Einigkeit herrscht über die verschiedenen Forschungen hinweg zumeist bezogen auf die Annahme, dass es Plattformen bzw. Plattformorganisationen sind, „die als Strukturprinzip zunehmend Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft prägen“ (Kirchner 2022: 514). In übergeordneten Diskussionen wird die Plattformarbeit dabei häufig als Ausgangspunkt umfassenderer Transformationsprozesse von Arbeit und Wirtschaft in modernen kapitalistischen Gesellschaften interpretiert. Die Beschreibungen eines „digitalen Kapitalismus“ (Nachtwey/Staab 2020; Staab 2019) oder eines „Plattform-Kapitalismus“ (Srniczek 2017) gehen dabei davon aus, dass Strukturen und Rahmenbedingungen kapitalistischer Wertschöpfung und hieran geknüpfte soziale Ordnungen, Arbeitsformen usw. durch das Aufkommen von Plattformen weitreichende Veränderungen erfahren.

Meijerink et al. heben in diesem Zusammenhang hervor, dass die Plattformarbeit als eine Art ‚Blaupause‘ für zukünftige Entwicklungen innerhalb der Arbeitswelt insgesamt gedeutet werden könne: „The online labour platform phenomenon is a game changer for labour markets generally; that is, the type of innovation which promises to disrupt (or is expected to disrupt) established ways of organizing and managing workplaces, hiring and firing, consuming and producing, and interacting and organizing. This digital revolution, possibly one of many to come, is set to upend established institutional patterns in management, social dialogue and industrial relations, labour law and social policy“ (Meijerink et al. 2021: 8). Inwieweit mit der Plattformarbeit tatsächlich eine umfassende, disruptive Transformation der Arbeitswelt angestoßen wird, wie dies in übergeordneten ‚Meta-Narrativen der Plattform-Ökonomie‘ immer wieder anklingt, ist durchaus diskutabel (Azzellini et al. 2022; vgl. auch Kirchner 2019: 21). Zumindest aber erscheinen die Plattformen als Vorreiter und „Experimentierfeld“ (Hampel/Krause 2023) neuer Formen der Wertschöpfung und Arbeitsorganisation, die in absehbarer Zeit eine gewisse Strahlkraft auch für weitere Bereiche von Wirtschaft und Arbeit entwickeln könnten.

Trotz eines häufig (noch) attestierten Nischendaseins auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat die Plattformarbeit entsprechend lebhaft Diskussionen in Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit zur Zukunft der Arbeitswelt entfacht. Mit der Möglichkeit, Arbeit über eine digitale Plattform an Arbeitende zu vermitteln, verbinden sich Visionen von sich frei entfaltenden und selbstverwirklichenden Arbeitenden ebenso wie Sorgen vor atomisierten Arbeitskräften und einer algorithmisch getriebenen Ausbeutung. Dabei erscheint die Plattformarbeit als Kulminationspunkt vorhergehender Entwicklungen auf unterschiedlichen Ebenen von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Hierzu gehören insbesondere: die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen (vgl. Keller/Seifert 2013, 2018); die Deregulierung des Arbeitsmarktes und Tendenzen einer Prekarisierung von Arbeit (Kleemann et al. 2019; Motakef 2015); veränderte Muster der (betrieblichen) Organisation und Kontrolle von Arbeitskraft (Moldaschl 2018; Marrs 2018); eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit (Kratzer 2003; Kratzer/Sauer 2003; Hanau/Matiaske 2019) sowie nicht zuletzt veränderte Ansprüche und Orientierungen der Arbeitenden mit Blick auf ihre Arbeit sowie hinsichtlich der Gestaltung von Arbeit und Leben insgesamt (vgl. Hardering 2020; Pries 2017).

Auch Azzellini et al. betonen, dass die Plattformen und die von ihnen vermittelte und organisierte Arbeit an derartige, vorhergehende Entwicklungstrends in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft anknüpft, diese fortführt und in Teilen zuspitzt. Sie fassen entsprechend zusammen: „Digital technology enables a particular kind of organisation, the platform, that also benefits from and reinforces mostly odious aspects of contemporary capitalism: financialisation, neoliberalisation, marketisation and precarisation“ (Azzellini et al. 2022: 275). Diese Entwicklungen haben zu bestimmten Verschiebungen innerhalb der Arbeitswelt geführt, an die die Plattformarbeit anzudocken scheint und auf Basis derer sich neue Muster von Arbeit abzeichnen¹.

Diese neuen Muster von Arbeit in der Plattform-Ökonomie zeichnen sich in Anlehnung an Kirchner und Matiaske (2020: 108) vor allem durch folgende Charakteristika aus: Bei der Plattformarbeit handelt es sich in den meisten Fällen nicht um ein formales Beschäftigungsverhältnis, sondern die Tätigkeit auf den Plattformen wird von den Arbeitenden als solo-selbstständiges Erwerbsunterfangen betrieben; gleichwohl nehmen die Plattformen hier eine zentrale Rolle

¹ Das möglich Ausbleiben einer durch das Aufkommen von Plattformen induzierten disruptiven Transformation der Arbeitswelt könnte somit auch darin begründet liegen, dass das Phänomen der Plattformarbeit Entwicklungen und Veränderungsprozesse von Arbeit und Organisation in sich vereint, die im Zweifelsfall so neu nicht sind und sich entsprechende Verschiebungen in der Arbeitswelt bereits seit geraumer Zeit an verschiedenen Stellen beobachten lassen.

mit Blick auf die Organisation und Kontrolle des Arbeitshandelns der solo-selbstständigen Plattformarbeitenden ein; entsprechende (teils algorithmisch vermittelte) Mechanismen der Steuerung und Kontrolle von Arbeit sowie die ohnehin verschärften marktlichen Dynamiken auf Plattformen führen letztlich häufig zu prekären Arbeits- und Erwerbsbedingungen auf Seiten der Plattformarbeitenden.

Auch in der weiteren Forschung wird vielfach herausgestellt, dass die Plattformarbeit durch Unsicherheit, niedrige Einkommen und eine mangelnde soziale Sicherung der dort Arbeitenden – sprich: durch besondere Prekaritätsrisiken – geprägt sei (vgl. beispielhaft: Giard et al. 2021: 33; Berg et al. 2018: 95; Graham et al. 2017: 6; Apt et al. 2016: 23). Mit Blick darauf erscheint die Plattformarbeit als neuartige Erwerbsform zunächst nicht sonderlich attraktiv. Entsprechend häufig finden sich Aussagen darüber, dass die Plattformarbeit für die Vielzahl der dort Arbeitenden ‚nur‘ einen Nebenerwerb darstellt und die Plattformarbeit insbesondere eine Möglichkeit des Zuverdienstes bzw. eine temporäre Lösung z. B. zur Überbrückung einer Phase der Arbeitslosigkeit umfasst; auch von einer Freizeitaktivität bzw. einem (mehr oder weniger) bezahlten Hobby ist in diesen Zusammenhängen die Rede (vgl. u. a. Urzi Brancati et al. 2020: 40; Pongratz 2019: 192; Baethge et al. 2019: 6; de Groen et al. 2018: 1, 20; Bonin/Rinne 2017: 14) – der Plattformarbeit wird damit in Teilen gar ein Erwerbscharakter abgesprochen.

Auf den ersten Blick scheint eine solche Einordnung der Plattformarbeit vor dem Hintergrund der vielfach diagnostizierten prekären Erwerbsbedingungen naheliegend. Gleichwohl zeigt sich, dass die Zahl der Plattformarbeitenden trotz dieser prekären Erwerbsbedingungen in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat (vgl. de Groen et al. 2021; Kilhoffer et al. 2019) und auch für die nähere Zukunft finden sich Prognosen, die davon ausgehen, dass sich diese Entwicklung fortsetzt². An dieser Stelle läge die Vermutung nahe, dass vor allem Personen, die mangels Erwerbsalternativen oder aber aufgrund anderer erwerbsbezogener Beweggründe (z. B. Notwendigkeit der Aufstockung des individuellen (Erwerbs-) Einkommens) den Weg auf die Plattformen suchen, um hier ihre Arbeitskraft zu veräußern.

Auf den zweiten Blick zeigt sich jedoch, dass hinter der Plattformarbeit offensichtlich deutlich mehr steckt, als ein bloßer Zeitvertreib oder eine temporäre Zuverdienstmöglichkeit, die unter noch so prekären Bedingungen von den Plattformarbeitenden Wohl oder Übel eingegangen werden muss. Denn ein Blick auf die Soziodemografie der Plattformarbeitenden offenbart: es sind vor allem

² Siehe <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu/>, zuletzt geprüft am 28.03.2023.

junge Erwerbspersonen mit hohem (Aus-) Bildungsniveau, die auf den Plattformen aktiv sind (vgl. zusammenfassend: Jansen 2020: 95) und denen – zumindest mit Blick auf den Arbeitsmarkt in Deutschland (Stichworte ‚demografischer Wandel‘ und ‚Fachkräftemangel‘) – alles andere als eine schlechte Arbeitsmarktsituation oder mangelnde Erwerbsalternativen unterstellt werden kann (vgl. auch Rosenbohm/Hoose 2022: 328). Zudem lässt sich zeigen, dass ein erheblicher Teil der Plattformarbeitenden offensichtlich nicht nur kurzweilig auf Plattformen aktiv ist. Insbesondere auf Plattformen, die komplexe Arbeiten (z. B. IT-Projekte/Softwareentwicklung) vermitteln und organisieren zeigt sich, dass hier ein Großteil der Plattformarbeitenden bereits seit mehreren Jahren aktiv ist – die Hälfte der auf diesen Plattformen Arbeitenden sogar seit mehr als fünf Jahren (vgl. Giard et al. 2019: 18). Dies führt zur Frage, warum sich Personen den auf den ersten Blick prekären Erwerbsbedingungen der Plattform-Ökonomie (freiwillig) aussetzen und was die Arbeit auf den Plattformen trotz scheinbar geringen Einkommensperspektiven, unsicheren Erwerbsbedingungen usw. so attraktiv erscheinen lässt, dass sie hier über teils längere Zeiträume hinweg aktiv sind. Kurz: Welche Interessen verfolgen Plattformarbeitende mit Blick auf ihre Tätigkeit und welchen Stellenwert nimmt die Arbeit auf Plattformen für sie ein?

1.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung

Vorliegende Studien dokumentieren eine Vielfalt an Beweggründen und individuellen Interessen, aus denen heraus Arbeitende ihre Tätigkeit auf den Plattformen aufnehmen und ausüben (vgl. hierzu sowie zu den folgenden Ausführungen zusammenfassend: Schwarz 2019). Verwiesen wird in diesem Zusammenhang u. a. auf ein besonderes Maß an Handlungs- und Gestaltungsspielräumen, das mit der Plattformarbeit verbunden ist. Die solo-selbstständig Tätigen auf Plattformen genießen oft besondere Freiheiten bezogen auf die Ausgestaltung ihrer Arbeit, sodass die Plattformarbeit nicht selten als willkommene Abwechslung von bzw. als Alternative zu anderweitigen Erwerbstätigkeiten (z. B. abhängige, (betrieblich) geregelte Arbeit) angesehen wird³. Flexibilitäts- und Autonomiepotenziale mit Blick auf die Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten und -orte) sowie erweiterte Möglichkeiten der Umsetzung und Verwirklichung arbeitsinhaltlicher Interessen werden in diesem Zusammenhang besonders hervorgehoben. Die Plattformarbeit erscheint vor diesem Hintergrund als Chance, individuelle

³ Vgl. auch Al-Ani/Stumpp (2015: 29), die die Plattformarbeit als ‚Ausgleich‘ zu ‚traditionellem Arbeitsleben‘ einordnen.

Erwerbsstrategien und -interessen umzusetzen. Hier lassen sich Parallelen zu anderweitigen Diskussionen über die Zukunft der Arbeitswelt ausmachen. Nicht zuletzt die (auch in der breiteren Öffentlichkeit immer wieder beleuchteten⁴) sogenannten ‚digitalen Nomaden‘ verweisen auf veränderte Ansprüche an Arbeit und den zunehmenden Wunsch, Arbeit und Leben selbstbestimmt entlang individueller Interessen und Präferenzen zu gestalten. Digitale Technologien und damit verbundene neue Arbeitsformen wie die der Plattformarbeit ermöglichen immer vielfältigere, hybride Erwerbskonstellationen bzw. können Arbeitende dadurch in zunehmendem Maße „bislang nicht mögliche Erwerbs- und Lebensarrangements realisieren“ (Hoose 2019: 1).

Dass eine derartige individuelle Gestaltung und Umsetzung von Arbeit und Leben zunehmend an Bedeutung gewinnt, belegen bisherige Forschungen. Es zeigt sich, dass hybride Erwerbskonstellationen – insbesondere bei Solo-Selbstständigen – zunehmen (vgl. Ahlers et al. 2018: 41; Bührmann et al. 2018a; Bögenhold/Fachinger 2012) und es lässt sich in diesem Zusammenhang beobachten, dass Erwerbsverläufe immer projektförmiger werden und in zunehmendem Maße individuell gestaltet und gemanagt werden müssen (vgl. Hanemann 2018, 2016; Bögenhold/Fachinger 2016; Egbringhoff 2007). Die Beweggründe, Interessen und Strategien der Arbeitenden sind dabei äußerst heterogen und spannen sich von ökonomischen Erwägungen, über strukturelle Zwänge bis hin zu Ansprüchen an Selbstverwirklichung auf. Damit ergeben sich individuell mitunter ganz verschiedenartige Ausrichtungen, Strukturen und Dynamiken mit Blick auf die Erwerbskonstellationen und -verläufe der Arbeitenden.

Auch mit Blick auf die Plattformarbeit finden sich erste Erkenntnisse und Hinweise bezogen auf derartige vielfältige, teils hybride Erwerbskonstellationen (vgl. u. a. de Groen et al. 2018: 20; Huws et al. 2018: 124) – in Teilen wird die Plattformarbeit gar als prototypisch für eine Hybridisierung von Erwerbsarbeit angesehen (Jansen 2020: 116). Die Plattformarbeit wird oftmals mit weiteren (erwerbsbezogenen) Aktivitäten kombiniert (z. B. weitere Erwerbstätigkeit, Studium) und stellt ein Standbein solo-selbstständiger Erwerbstätigkeiten dar. Dabei finden sich erste Hinweise auf bestimmte Muster hinsichtlich der Kombination von Plattformarbeit mit weiteren (Erwerbs-) Tätigkeiten sowie bezogen auf damit verknüpfte, individuell verschiedenartige Interessen und Strategien. Während eher niedrigqualifizierte plattformvermittelte Tätigkeiten (sogenanntes ‚Clickwork‘) vor allem von Personen betrieben wird, die neben der Plattformarbeit einer Angestelltentätigkeit nachgehen oder ein Studium absolvieren und mit der Tätigkeit auf

⁴ Siehe exemplarisch <https://www1.wdr.de/radio/wdr5/sendungen/neugier-genuegt/feature-digitale-nomaden-100.html>, zuletzt geprüft am 08.05.2023.

Plattformen einen Zuverdienst anstreben (vgl. Berg et al. 2018: 41), sind es bei (hoch-) qualifizierten Arbeitsaufträgen, die über Plattformen vermittelt werden, vor allem auch Personen, die die Plattformarbeit u. a. als weiteren Auftragspool ihrer solo-selbstständigen Erwerbsunterfangen zu nutzen scheinen (vgl. Giard et al. 2021: 26). Hinzu kommen Interessen und eine strategische Nutzung der Plattformarbeit zur Weiterentwicklung individueller Arbeitskraftpotenziale, zur Umsetzung inhaltlicher Interessen oder zur beruflichen (Neu-) Orientierung (Kilhoffer et al. 2019: 78; Baethge et al. 2019: 20; Barnes et al. 2015: 19; Kuek et al. 2015: 33, 36). Vor allem aber scheinen es die mit der Plattformarbeit verbundenen Flexibilitäts- und Autonomie-Potenziale für eine (weitgehend) individuelle Gestaltung und Umsetzung von Erwerbsarbeit zu sein, die diese Erwerbsform für viele Personen derart attraktiv erscheinen lässt (de Groen et al. 2018: 21; Ivanova et al. 2018: 32).

Die Plattformarbeit gewinnt damit augenscheinlich eine weitaus größere Bedeutung für die Gestaltung individueller Erwerbsverläufe, als dies die weiter oben genannten ‚Kurzfrist-Perspektiven‘ nahelegen: Sie ist nicht bloß ein (notwendiger) Rettungsring für Personen, deren Erwerbskarrieren für eine gewisse Zeit in unruhigere Fahrwasser geraten sind; vielmehr bietet sie darüberhinausgehende Möglichkeiten einer individuellen Gestaltung von Arbeit und Leben insgesamt. Damit soll nicht in Abrede gestellt werden, dass die erstgenannte ‚Funktion‘ der Plattformarbeit als Notlösung und finanzieller Zuverdienst in individuellen erwerbsbezogenen Krisenzeiten nicht relevant wäre – im Gegenteil: für einen Teil der Plattformarbeitenden trifft diese Situation sehr wohl zu. Aber die Plattformarbeit lässt sich augenscheinlich nicht hierauf reduzieren und der Blick auf die vielfältigen Motive und Beweggründe für die Plattformarbeit legt nahe, diese Erwerbsform in umfassenderer Perspektive und vor allem als längerfristigen Bestandteil individueller Erwerbsverläufe zu betrachten. Gleichwohl liegen Forschungserkenntnisse, die die (längerfristigen) individuellen Erwerbsinteressen, die Erwerbsstrukturen der Plattformenarbeit sowie die Dynamiken individueller Erwerbsverläufe bzw. -biografien systematisch miteinander in Beziehung bringen und tiefgehend beleuchten, erst in Ansätzen vor. Vor diesem Hintergrund fragt die vorliegende Untersuchung nach den Arbeitsorientierungen und den individuellen Erwerbsprojekten von Plattformarbeitenden: Welche längerfristigen Interessen und Strategien verfolgen die Plattformarbeitenden mit ihrer Tätigkeit auf den Plattformen und wie strukturieren sich ihre individuellen Erwerbsprojekte?

Unter ‚Erwerbsprojekten‘ werden hier in Anlehnung an Pries (1997: 306) auf den Erwerbsverlauf bezogene individuelle Konstruktionsleistungen verstanden, die auf vergleichsweise stabilen Vorstellungen, Deutungsmustern und Handlungsplänen (den ‚Arbeitsorientierungen‘) beruhen und entlang derer die Individuen

als biografische Akteure ihren Erwerbsverlauf gestalten und strukturieren. Die Gestaltung der Erwerbsprojekte von Plattformarbeitenden erfolgt dabei stets im Kontext eines Zusammenspiels aus spezifischen (strukturellen) Rahmenbedingungen auf der einen Seite, denen sich Individuen ‚ausgesetzt‘ sehen (hier spielen nicht zuletzt die Plattformen als zentrale Instanzen der Vermittlung und Organisation von Arbeit eine maßgebliche Rolle), sowie ihren individuellen Zielen, Deutungsmustern und Vorstellungen an die Gestaltung von Arbeit und Leben auf der anderen Seite, die sie unter den vorgefundenen Rahmenbedingungen umzusetzen versuchen.

Von zentraler Bedeutung für die Gestaltung der Erwerbsprojekte – sowohl bezogen auf die Strukturierung von Erwerbsarbeit als auch mit Blick auf die individuellen Arbeitsorientierungen – sind dabei soziale Institutionen. Soziale Institutionen lassen sich verstehen als relativ stabile „Gebilde von Routinen, Regeln, Normen und wechselseitigen Erwartungen, die für große Verflechtungszusammenhänge wie zum Beispiel [...] Gesellschaften bestimmte Bereiche des sozialen Lebens und die dazu gehörigen Handlungsprogramme strukturieren und die gleichzeitig Identität, Integration, Stabilität und Berechenbarkeit stiften“ (Pries 2005: 30). Sie wirken damit auf zweierlei Weise: zum einen ‚programmieren‘ die Institutionen soziales Handeln, indem sich mit ihnen bestimmte Verhaltens- und Handlungserwartungen verknüpfen; zum anderen bieten sie den Individuen damit vergleichsweise stabile Orientierungsmöglichkeiten in einer ansonsten recht unübersichtlichen (Alltags-)Welt (vgl. Berger/Luckmann 1969).

Pries (1998, 2005) identifiziert mit Blick auf die Erwerbsarbeit fünf Institutionen, die die Strukturen von Arbeit maßgeblich prägen und damit gleichzeitig zentrale Orientierungspunkte für Erwerbspersonen hinsichtlich der Ausgestaltung ihrer Erwerbsprojekte darstellen. Er unterscheidet dabei die Institutionen Markt, Organisation, Beruf, Netzwerk sowie das öffentliche Regime der Regulierung und sozialen Sicherung. Sie bilden ein ‚institutionelles Kräftefeld‘, „in dem Erwerbsarbeit gesellschaftlich geprägt, ausgeformt und beeinflusst wird, seine Konturen und Struktur erhält“ (Pries 2005: 11). Entlang der erwerbsstrukturierenden Institutionen werden nicht nur maßgebliche Rahmenbedingungen von (Erwerbs-) Arbeit bestimmt (z. B. Definition von Berufen, Organisationsregeln, Arbeitsrechten und -standards). Durch die Vermittlung spezifischer Normen, Werte und Regeln bieten sie gleichermaßen zentrale Orientierungspunkte für das individuelle (Erwerbs-) Handeln. Die Arbeitsorientierungen können in diesem Zusammenhang als „die für Arbeit und Erwerb relevanten individuellen und kollektiven Muster und Wirklichkeitsdeutungen und Handlungsorientierungen“ (Pries 2017: 62) beschrieben werden. Als institutionell vermittelte ‚Weichensteller‘ sind es diese Arbeitsorientierungen, entlang derer die Individuen ihre Erwerbsprojekte

in bestimmte Bahnen lenken (Hoose 2016: 97 f.). Als ‚übergeordnete‘ und vergleichsweise stabile Deutungsmuster und Wertvorstellungen bestimmen sie maßgeblich, welche (kurzfristigen) Interessen Individuen mit Blick auf ihre Erwerbsarbeit bzw. die Ausgestaltung ihrer Erwerbsprojekte verfolgen und umzusetzen versuchen. Ist es beispielsweise ein bestimmtes Berufsethos, dem sich Individuen in ihrer Arbeit verpflichtet fühlen und welches handlungsleitend für ihre Erwerbsentscheidungen ist? Verspüren sie ein Zugehörigkeitsgefühl gegenüber einer Organisation und verhalten sich ihr gegenüber loyal? Orientieren sie sich an bestimmten ‚Normalitätsvorstellungen‘ bezogen auf die Gestaltung ihrer Erwerbsprojekte und streben zum Beispiel nach einer geregelten Arbeit – oder weichen sie von ‚vorgegebenen‘ und ‚normalen‘ Mustern bewusst ab?

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die individuellen Erwerbsprojekte der Plattformarbeitenden und das damit verbundene institutionell vermittelte Zusammenspiel aus individuellen Arbeitsorientierungen, Erwerbsstrukturen und lebenslauf- bzw. biografiebezogenen Dynamiken nachzuvollziehen. Dabei wird grundlegend angenommen, dass die Erwerbsprojekte bestimmten Mustern bzw. Handlungsprogrammen folgen, die institutionell vermittelt werden und nicht zuletzt in den Arbeitsorientierungen der Plattformarbeitenden Ausdruck finden. In diesem Zusammenhang wird jedoch nicht davon ausgegangen, dass hier ein Determinismus vorliegt und bestimmte Institutionen die Erwerbsprojekte auf eine bestimmte Art und Weise ‚vorschreiben‘. Genauso wie institutionelle Gefüge sich verändern können sind es auch die Individuen, die institutionelle Handlungsprogramme eigenwillig umsetzen. Zudem können sich im Rahmen der Erwerbsprojekte biografische Wendepunkte ergeben, die dazu führen, dass die Ausrichtung von Erwerbsprojekten sich verändert bzw. die individuellen Muster der Arbeitsorientierungen sich verschieben. Vor diesem Hintergrund stehen folgende leitende Fragestellungen im Vordergrund der weiteren Untersuchung:

- 1) Welche Arbeitsorientierungen haben Plattformarbeitende hinsichtlich ihrer Tätigkeit auf Plattformen?
- 2) Welche Rolle spielen die Plattformen und die mit ihnen verbundenen Mechanismen und Strukturen der Vermittlung und Organisierung von Arbeit für die Ausgestaltung der Erwerbsprojekte und wie nehmen Plattformarbeitende dies wahr?
- 3) Welche erwerbsverlaufsbezogenen bzw. biografischen Dynamiken und Prozesse zeigen sich im Zuge der individuellen Erwerbsprojekte und inwieweit beeinflusst dies die Arbeitsorientierungen und damit letztlich die Ausrichtung und Strukturierung der Erwerbsprojekte?

Der Fokus der Untersuchung richtet sich dabei auf Online-Plattformarbeit, als spezifische Ausformung plattformvermittelter Arbeit. Im Gegensatz zu plattformvermittelter, aber ortsgebundener Arbeit (z. B. Lieferdienste, haushaltsnahe Dienstleistungen) werden hier Arbeiten nicht nur digital über eine Plattform vermittelt, auch die Ausführung der Arbeit erfolgt remote bzw. in Teilen an die Plattform gebunden und stellt damit eine Form ‚digitaler Arbeit‘ dar (vgl. Hoose 2018).

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Untersuchung gliedert sich in drei Teile. Nach einem Überblick über das Erwerbsfeld Plattformarbeit und der Aufarbeitung des Forschungsstands (Kapitel 2 und 3) wird der theoretische Rahmen sowie die methodische Umsetzung der Untersuchung dargelegt (Kapitel 4 und 5), bevor dann in den Kapiteln 6 und 7 die Ergebnisse dargestellt und diskutiert werden. Zu Beginn verschafft Kapitel 2 einen ersten Überblick über das Feld der Plattformarbeit. Zentrale Begrifflichkeiten werden geklärt und verschiedene Formen und Typen von Plattformarbeit dargestellt (Abschnitt 2.1 und 2.2); hiernach werden Erkenntnisse über das empirische Ausmaß der Plattformarbeit sowie zu den soziodemografischen Merkmalen der Plattformarbeitenden zusammengefasst (Abschnitt 2.3) und Herausforderungen der ‚Vermessung‘ und Erforschung des dynamischen Erwerbsfelds der Plattformarbeit diskutiert (Abschnitt 2.4). Kapitel 3 beinhaltet dann die auf das Erkenntnisinteresse und die damit verbundenen Fragestellungen hin ausgerichtete systematische Aufarbeitung des Forschungsstands. Dies umfasst Erkenntnisse zu: Arbeitsorganisation und Kontrollmechanismen auf Plattformen (Abschnitt 3.1), Erwerbsbedingungen und Fragen der Regulierung und sozialen Sicherung von Plattformarbeit (Abschnitt 3.2) sowie zu Interessen der Plattformarbeitenden und ihren Beweggründen für die Tätigkeit auf Plattformen (Abschnitt 3.3). Kapitel 4 steckt dann den theoretischen Rahmen der vorliegenden Untersuchung ab. Hier werden Anknüpfungspunkte an frühere arbeitssoziologische Forschungen herausgestellt (Abschnitt 4.1) und Anforderungen an den theoretischen Rahmen der vorliegenden Untersuchung formuliert (Abschnitt 4.2). Dieser umfasst zum einen Ansatzpunkte aus der Lebenslauf- bzw. Biografieforschung (Abschnitt 4.3); zum anderen bezieht er sich auf das Konzept der erwerbsstrukturierenden Institutionen und dem hiermit verbundenen Modell der Arbeitsorientierungen, deren grundlegenden theoretischen Annahmen sowie deren Operationalisierung mit Blick auf das Feld der Plattformarbeit in Abschnitt 4.4 erörtert werden. Abschnitt 4.5 fasst die zentralen theoretischen

Bezugspunkte der Untersuchung zusammen und formuliert hiermit verbundene forschungsleitende Annahmen. Die methodische Umsetzung des Untersuchungsvorhabens wird dann in Kapitel 5 beschrieben und umfasst Darstellungen zu Sampling und Datenerhebung (Abschnitt 5.1) sowie zur Datenauswertung, für die inhaltsanalytische und rekonstruktive Auswertungsverfahren kombiniert wurden (Abschnitt 5.2). Kapitel 6 beinhaltet die Ergebnisse in Form von Falldarstellungen. Die Ergebnisse der Fallanalysen werden dann in vergleichender Perspektive in Kapitel 7 diskutiert. Im Fazit (Kapitel 8) werden schließlich u. a. hieraus ableitbare Anknüpfungspunkte und weitergehende Fragestellungen für die Forschung aufgezeigt.



Plattformarbeit: Zentrale Begrifflichkeiten und Überblick über das Feld

2

Plattformarbeit umfasst die Auslagerung und Vermittlung von Arbeitstätigkeiten über eine digitale Plattform an (potentielle) Arbeitende. Hinter diesem allgemeinen Mechanismus der Verteilung und Organisierung von Arbeit verbergen sich äußerst unterschiedliche Erscheinungsformen und Spielarten plattformvermittelter Arbeit. Die Aufgabenbereiche und die Komplexität von ausgeschriebenen Tätigkeiten unterscheiden sich ebenso von Plattform zu Plattform wie die Formen der Auftragsvergabe und die plattformspezifischen Mechanismen der Organisierung der Arbeit (u. a. Wettbewerbe, Einzelaufträge). Auch ist zu unterscheiden, ob es sich um Tätigkeiten handelt, die von der Ausschreibung, über die Ausführung bis hin zum Ergebnistransfer online bzw. digital organisiert stattfinden; oder aber, ob Tätigkeiten gemeint sind, die zwar über eine Plattform ausgeschrieben und an Arbeitende vermittelt werden, deren Ausführung aber vor Ort stattfindet. Im Folgenden werden für die vorliegende Untersuchung zentrale Begrifflichkeiten definiert sowie ein Überblick über die grundlegenden Strukturen des Erwerbsfelds der Plattformarbeit vermittelt.

2.1 Was ist eigentlich eine Plattform und was meint Plattformarbeit?

Ebenso vielfältig und dynamisch wie das Erwerbsfeld der Plattformarbeit insgesamt ist, so vielfältig und in Teilen widersprüchlich scheint auch die Verwendung hierauf bezogener Begrifflichkeiten. Die Bandbreite an Begriffen rund um die Bezeichnung und Beschreibung plattformvermittelter Arbeit ist in jedem Fall beträchtlich, u. a.: Crowdwork bzw. Crowdfunding, Crowd Work (Gerber/Krzywdzinski 2019; Feldman et al. 2018; de Stefano 2016, Huws et al. 2017),

Crowdsourcing (Blohm et al. 2014), Cloudwork (Baethge et al. 2019; Schmidt 2016; Kirchner 2019), Gigwork (Schmidt 2016), Online Gigwork (Graham et al. 2017), Local (Gig-)Work on Demand (Heiland 2020; de Stefano 2016), Plattformarbeit bzw. Platform Work (Urzi Brancati et al. 2020; de Groen et al. 2018; Baethge et al. 2019), Online-Arbeit (Pongratz/Bormann 2017: 159), platform-enabled gig work (Meijerink et al. 2021: 3)¹. Gewinnbringend wäre diese ‚Flut‘ an Begrifflichkeiten dann, wenn sie sich klar voneinander abgrenzen ließen. Dies ist jedoch nur bedingt der Fall. Es mangelt in Teilen an einem einheitlichen Verständnis von Begrifflichkeiten, was zur Folge hat, dass beispielsweise verschiedene Begrifflichkeiten zur Beschreibung ein und desselben Phänomens genutzt werden oder aber eine Begrifflichkeit für unterschiedliche Formen plattformvermittelter Arbeit Verwendung findet (vgl. de Groen et al. 2018: 9). Dies wiederum teilweise in Abhängigkeit davon, ob es sich um den deutschsprachigen Diskurs zu plattformvermittelter Arbeit oder aber um die internationale Forschung hierzu handelt. Grundsätzlich ist an dieser Stelle zu unterscheiden, worauf die jeweiligen Begrifflichkeiten abheben: beschreiben sie das Phänomen plattformvermittelter Arbeit insgesamt, oder richtet sich der Blick auf eine spezifische Spielart plattformvermittelter Arbeit?

Mit Blick auf ersteres finden sich in der Forschungsliteratur am häufigsten die Begriffe Crowdwork, Gigwork und Plattformarbeit bzw. Platform Work. Mit diesen Begrifflichkeiten wird in der bisherigen Literaturlandschaft zumeist die Gänze an plattformvermittelter bzw. plattformbasierter Arbeit bezeichnet. Für den deutschsprachigen Raum finden insbesondere die Begriffe Crowdwork und Plattformarbeit Verwendung. In der internationalen Forschungsliteratur werden häufig die Begriffe des ‚gig-work‘ bzw. der ‚gig-economy‘ als Sammelbegriffe für plattformvermittelte Arbeit verwendet. Sie sind damit gewissermaßen gleichzusetzen mit der Begrifflichkeit der ‚Plattformarbeit‘, die im deutschsprachigen Raum oft als Sammelbegriff für derartige neue Arbeits- und Organisationsformen verwendet wird. Unterschieden wird beim ‚gig work‘ dann in ‚crowdwork‘ bzw. ‚online gig work‘ einerseits (Vermittlung, Bearbeitung und Transfer von Arbeitstätigkeiten erfolgen weitestgehend online) und ‚Work on-demand‘ oder auch ‚Local Gig-Work‘ andererseits (‚traditionale‘ Tätigkeiten, die vor Ort ausgeführt werden, aber online vermittelt bzw. gesteuert werden, bspw. über Apps) (vgl. de Stefano 2016: 3). Auch in der deutschsprachigen Literatur finden sich derartige Unterscheidungen der Arten von Plattformarbeit. Während der Begriff

¹ Die Auflistung ließe sich fortsetzen; Meijerink et al. (2021: 2 f.) führen z. B. selbst weitere Begriffe an, mit denen die Plattformökonomie bzw. plattformvermittelte Arbeit im wissenschaftlichen Diskurs gefasst wird.

‚Crowdwork‘ hier wiederum einerseits als Sammelbegriff für plattformvermittelte Arbeit insgesamt zu finden ist, wird er andererseits ebenfalls häufig als Terminus zur Beschreibung online-vermittelter und -ausgeführter Plattformarbeit als spezifischer Spielart plattformvermittelter Arbeit genutzt (Pongratz/Bormann 2017: 159). Demgegenüber wird hier die ortsgebundene, plattformvermittelte Arbeit analog zum internationalen Diskurs auch als ‚lokal gebundene (Plattform-) Arbeit‘ (vgl. Heiland/Schaupp 2020: 52) bezeichnet. Gleichwohl wird für letzteres im deutschsprachigen Raum ebenso häufig der Begriff ‚Gigwork‘ verwendet (z. B. Kirchner 2019).

Auch Ellmer et al. (2019) betonen die Vielfalt und in Teilen widersprüchliche Verwendung von Begrifflichkeiten im Kontext plattformvermittelter Arbeit. Sie schlagen vor, den Begriff der Plattformarbeit (platform work) als Sammelbegriff für plattformvermittelte Arbeit insgesamt zu verwenden und unterscheiden im Weiteren dann ortsunabhängige Plattformarbeit (remote platform work) und ortsgebundene Plattformarbeit (local-based platform work). An diese grundsätzliche Verwendung der Begrifflichkeiten wird in der vorliegenden Untersuchung angeschlossen. Der Begriff ‚Plattformarbeit‘ wird im Folgenden als Oberbegriff für die Arbeit auf Plattformen verwendet. Wenn es im Weiteren um die konkrete Form der ortsunabhängigen plattformvermittelten Arbeit geht, wird indes auch der Begriff ‚Online-Plattformarbeit‘ verwendet².

Definition Plattformarbeit

Wie genau definiert sich im Weiteren die Arbeit auf Plattformen und was sind die zentralen Bestimmungsmerkmale dieser Form von Arbeit? Plattformarbeit bezeichnet – wie eingangs beschrieben – die Auslagerung und Vermittlung von Arbeitstätigkeiten über eine digitale Plattform an (potentielle) Arbeitende. Auftraggeber:innen (z. B. Unternehmen) verlagern so Teile ihrer Wertschöpfungsprozesse bzw. kaufen sich externe Dienstleistungen ein, indem sie Tätigkeiten bzw. benötigte Arbeitsleistungen auf einer Plattform im Internet (offen) ausschreiben bzw. nachfragen. Dabei werden bestimmte Aufgaben bzw. Tätigkeiten – die andernfalls z. B. von Beschäftigten im Betrieb bzw. innerhalb der Organisation ausgeführt würden (vgl. Bergvall-Kareborn/Howcroft 2014: 214) – auf entsprechenden Plattformen marktförmig delegiert (vgl. Kirchner/Beyer 2016: 328) und damit nach außen an die Plattformarbeitenden abgeben (vgl. Däubler 2016: 333;

² Da sich die folgende Untersuchung auf ortsungebundene, digitale Plattformarbeit fokussiert, werden die beiden Begriffe Plattformarbeit und Online-Plattformarbeit im Weiteren auch synonym verwendet; dies dient vor allem der sprachlichen Abwechslung.

Blohm et al. 2014: 51). Die auf den Plattformen registrierten Arbeitenden, können diese Arbeitsaufträge dann bearbeiten und ihre Arbeitsergebnisse – über die Plattform vermittelt – den Auftraggeber:innen zukommen lassen³. Die auf den Plattformen ausgeschriebenen Tätigkeiten umfassen dabei sowohl einfache Aufgaben im Sinne von ‚Clickwork‘ (z. B. Produktbewertungen), als auch anspruchsvolle und umfangreiche Tätigkeiten wie beispielsweise Softwareentwicklung oder Produktdesign (vgl. Däubler 2015: 318; Boes et al. 2015: 80). Kennzeichnend für Online-Plattformarbeit ist, dass der gesamte Arbeitsprozess „online und entsprechend den Regularien einer Internet-Plattform abgewickelt [wird]: von den anfänglichen Instruktionen bis zum Transfer der Ergebnisse und ihrer Evaluation“ (Pongratz/Bormann 2017: 159). Das heißt, dass Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse nicht bloß zwischen Auftraggeber:in und Auftragnehmer:in bestehen, sondern dass z. B. mit Blick auf entsprechende Verträge und Rahmenbedingungen der Arbeit Plattformen zwischengeschaltet werden (vgl. Däubler 2015: 319). Plattformarbeit ist damit durch das Aufeinandertreffen und die Interaktion von drei Akteuren geprägt: 1) Unternehmen bzw. Auftraggeber:innen, die Arbeitsaufträge nach außen an Plattformarbeitende verlagern; 2) Plattformen, die die Vermittlung und Umsetzung der Arbeit organisieren und eine entsprechende technische Infrastruktur für die Abwicklung der Arbeit bieten sowie 3) Plattformarbeitende, die (zumeist als Solo-Selbstständige) auf den Plattformen registriert sind (vgl. Schönefeld/Hensel 2019: 12).

Die Entstehung von Plattformarbeit als neuartiger Form von Erwerbsarbeit ist dabei eng verknüpft mit der Digitalisierung von Arbeit insgesamt. Digitalisierung meint an dieser Stelle zum einen die Nutzung entsprechender Technologien und Infrastrukturen in der Arbeit (z. B. Clouds, Apps, Künstliche Intelligenz); zum anderen werden durch die Nutzung digitaler Technologien und Infrastrukturen weitergehende Veränderungen in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft angestoßen (vgl. Pfeiffer 2021). Die Digitalisierung hat in der jüngeren Vergangenheit nicht nur dazu beigetragen, bestehende Arbeitsformen und -organisationen zu flexibilisieren bzw. zu entgrenzen (z. B. Home-Office). Auch die Entstehung von Plattformen und die Verteilung und Organisation von (Erwerbs-) Arbeit hierüber wäre unmöglich ohne die entsprechenden digitalen Technologien und Infrastrukturen. Die Digitalisierung von Arbeit ermöglicht an dieser Stelle grundlegend neue Geschäftsmodelle sowie Formen der Organisation und Gestaltung von Arbeit. Helfen et al. (2022: 296) unterscheiden vor diesem Hintergrund folglich

³ Ein Blick auf die verschiedenen Plattformen zeigt dabei, dass für die Registrierung als Plattformarbeitende:r in den seltensten Fällen berufliche Qualifikationen oder Zertifikate, Zeugnisse, Abschlüsse etc. vorzuweisen sind. Zu entsprechenden anderweitigen Zugangsregeln und Formen der Qualitätssicherung auf Plattformen siehe Kapitel 3.

zwischen der digitalen Organisation von Arbeit – also beispielsweise der digitalen Unterstützung und Gestaltung von Arbeitsprozessen innerhalb von Betrieben – und der Organisation digitaler Arbeit – also der Gestaltung und Verteilung von Arbeit, die durch die Digitalisierung als solche erst ermöglicht wird. Letzteres bildet die Schnittstelle zwischen der breiteren Diskussion um die Digitalisierung von Arbeit und der hier im Zentrum des Interesses stehenden Online-Plattformarbeit, die als Ausdruck einer durch digitale Technologien und Infrastrukturen erst ermöglichte Arbeit bzw. als digitale Arbeit aufgefasst werden kann (siehe dazu auch Hoose 2018).

Was meint hier eigentlich ‚Plattform‘?

Dreh- und Angelpunkt für die hier im Fokus des Interesses stehende Form digitaler Arbeit sind die entsprechenden Plattformen, über welche vermittelt die Arbeitskraft veräußert und in Arbeitsleistung transformiert wird. Doch was genau zeichnet eine Plattform eigentlich aus und worin unterscheidet sie sich von anderen Organisations- und Strukturierungszusammenhängen von Arbeit? Plattformen lassen sich in einem allgemeinen Verständnis als „*digitale, datenbasierte und algorithmisch strukturierende soziotechnische Infrastrukturen*“ charakterisieren, über die Informationen ausgetauscht, Kommunikation strukturiert, Arbeit und Märkte organisiert, ein breites Spektrum an Dienstleistungen angeboten und digitale und nichtdigitale Produkte vertrieben werden“ (Dolota 2020: 188, Hervorhebung im Original). Plattformen finden sich folglich in vielen verschiedenen Wirkungsbereichen. Während einige Plattformen den Austausch mit anderen bzw. das Bilden sozialer Netzwerke ermöglichen (z. B. Facebook), bieten andere Plattformen digitale Infrastrukturen für die Buchung von Unterkünften (z. B. Airbnb), den Erwerb von Konsumgütern (z. B. Amazon), die Bereitstellung von vielfältigen Informationen (z. B. Google) oder aber – im Kontext von den hier interessierenden ‚Arbeitsplattformen‘ – die Vermittlung und Organisation von Arbeit bzw. Arbeitskraft an. Entsprechend sind mit den Plattformen auch unterschiedliche Nutzertypen und Interessen verbunden – seien es Produzent:innen, Dienstleister:innen oder Kund:innen. Die Plattformen bieten in diesem Zusammenhang die entsprechenden Infrastrukturen an, um die unterschiedlichen Akteure zusammenzubringen, sie miteinander interagieren zu lassen (vgl. Nachtwey/Staab 2020: 289; siehe auch Srnicek 2017: 43) und ihnen mit der Nutzung der Plattform einen Mehrwert zu bieten (Howcroft/Bergvall-Kareborn 2019: 23). Plattformen bieten entsprechende digitale Infrastrukturen an und bilden zusammen mit „komplementären Anbietern von Leistungen [ein] *Plattformökosystem*“ (Förderer et al. 2022: 138, Hervorhebung im Original). Übertragen auf die hier interessierenden Arbeitsplattformen können also beispielsweise Kund:innen bzw. Unternehmen

die entsprechenden Infrastrukturen dieses Ökosystems nutzen, um Zugriff auf Dienstleistungen und spezifische Arbeitskraftpotenziale zu erhalten.

Plattformen als Vermittlungsinstanz?

Mit Blick auf die hier im Fokus stehenden Arbeitsplattformen steht also zunächst einmal die Vermittlung von bezahlten Arbeitsleistungen auf digitalen Märkten im Vordergrund – womit nicht zuletzt Prinzipien der betrieblichen Arbeitswelt hinsichtlich der Nutzung menschlicher Arbeitskraft unter Druck gesetzt werden (vgl. Kirchner 2019: 8). Als Intermediär vermittelt die Plattform zwischen Angebot und Nachfrage, „bietet aber nicht selbst die nachgefragte Dienstleistung oder Waren an“ (Greef/Schroeder 2017: 16 unter Verweis auf Dobusch 2016: 46, Kalkhake 2016: 52). Als Anbieter digitaler Infrastrukturen können die Plattformen von Auftraggeber:innen genutzt werden, um passende Arbeitskräfte zu finden; Selbstständigen bieten sie die Möglichkeit, sich ihre Arbeit entlang individueller Präferenzen auszusuchen und die Arbeit selbst zu organisieren (Schönefeld 2019: 45). Die Plattformen treten hierbei als Vermittlungsinstanz zwischen unabhängigen Unternehmer:innen auf, die für das Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage eine Provision erhalten (vgl. Lehdonvirta 2019: 2). Dieser Vermittlungs-Charakter der Plattformen deutet zunächst einmal nicht auf eine neuartige Form der Organisation und Strukturierung von Erwerbsarbeit hin. Man könnte zwar mit Blick auf die nun stärker im Vordergrund stehende ‚digitale‘ Art und Weise der Vermittlung unter Umständen eine neuartige Form der Personal- und Arbeitsvermittlung ausmachen – im Gegensatz zur Arbeitsweise ‚klassischer‘ Vermittlungsagenturen. Doch auch in diesem Fall wären die Plattformen bloße Akteure, die Dienstleistungen und entsprechende Aufträge zwischen Auftraggeber:innen und Auftragnehmer:innen vermitteln (vgl. Greef/Schroeder 2017: 17). Eine neuartige Form der Strukturierung von Erwerbsarbeit wäre damit jedoch nicht zwangsläufig verbunden. Schaut man indes genauer hin, so erkennt man durchaus neuartige Elemente und Mechanismen der onlinevermittelten Plattformarbeit, die sich deutlich von bisherigen Formen der Vermittlung abheben und welche entsprechend neuartige Strukturen und Formen von Erwerbsarbeit nach sich ziehen. Von entscheidender Bedeutung ist dabei die Rolle der jeweiligen Plattform, die sich nicht bloß auf die Vermittlung von Arbeitskräften und Arbeitstätigkeiten beschränkt, sondern vielmehr aktiv in die Gestaltung und Organisation der Arbeit selbst eingreift. Wie Plattformen auf die Organisation und Ausgestaltung von Arbeit einwirken, wird im Folgenden ausgeführt.