



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT

FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

TEILHABE ODER REPRODUKTION SOZIALER UNGLEICHHEIT DURCH CROWDWORK?

Empirische Einblicke in Erfahrungen von
Menschen mit Beeinträchtigungen und
Menschen mit Sorgeverpflichtungen

Tei  ROWD
Teilhabe durch
Crowdworking



Gefördert durch:



Im Rahmen des



Diese Handreichung erscheint zugleich im Rahmen der Working Paper Series der Fakultät für Wirtschaft- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg als Working Paper No. 71, ISSN 2196-8128

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/forschung/forschungslabor/working-papers.html>

Iris Nowak, Wiebke Frieß, Wolfgang Menz, Daniela Rastetter, Florian Schramm

unter Mitarbeit von Justus Henze, Laura Rode, Yannick Walter

Teilhabe oder Reproduktion sozialer Ungleichheit durch Crowdwork? Empirische Einblicke in Erfahrungen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen

Diese Veröffentlichung wurde erarbeitet im Forschungsprojekt „Teilhabe durch Crowdfunding: Eine Analyse der Gelingensbedingungen einer Innovation für Personengruppen mit erschwerter Teilhabe am Erwerbsleben“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialforschung.

Autor*innen:

Dipl. Sozialökonomin Iris Nowak

Dipl. Soziologin Wiebke Frieß

Prof. Dr. Wolfgang Menz

Prof. Dr. Daniela Rastetter

Prof. Dr. Florian Schramm

Unter der Mitarbeit von Justus Henze, Laura Rode und Yannick Walter

Layout und Satz: Daniel Möring

Lektorat: Judith Höppner

Projekt-Logo Titelbild: Karla Kempgens

E-Mail: teilhabe-crowdwork.sozzoek@uni-hamburg.de

Hamburg, im November 2022

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG: PRAXISFELDER ZUSAMMENFÜHREN	05
IN DIESER HANDREICHUNG GENUTZTE BENENNUNGEN	07
2. PROJEKTFRAGESTELLUNG UND STUDIENDESIGN	08
Studiendesign	09
Grenzen der Crowdwork-Forschung	10
3. CROWDWORK – SPANNUNGSFELDER EINER DIGITALEN ARBEITSWEISE	11
Definition, Geschäftsmodell und Entwicklungsdynamiken	11
Grundproblematiken von Crowdwork	12
Unterschiedliche Plattform-Typen	14
Crowdworker*innen in Deutschland	14
Politische Initiativen auf unterschiedlichen Ebenen	15
4. EXEMPLARISCH UNTERSUCHT: MARKTPLATZ- UND MICROTASK-PLATTFORM	17
Charakteristik der untersuchten Plattformen	17
Demografische Zusammensetzung der Crowd	18
Erwerbsbeteiligung	20
Motivationen für Plattformarbeit	20
Bedeutung des Einkommens aus Crowdwork	21
Ressourcen und Belastungen	22
Zusammenfassung: Plattformunterschiede und eine heterogene Crowd	23
5. TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN AN CROWDWORK	25
Digitalisierung und Inklusion	25
Menschen mit Behinderungen in Deutschland und auf dem Arbeitsmarkt	26
Die Heterogenität von Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen	27
Chancen oder (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit durch Crowdwork?	27
Barrieren auf deutschen Crowdwork-Plattformen	28
Sonderarbeitszonen innerhalb der Plattformen?	29
Crowdwork als supported employment?	29
Ergebnisse unserer Befragung: Menschen mit Beeinträchtigungen leisten Crowdwork	30
Ergebnisse unserer Befragung: Warum leisten Menschen mit Beeinträchtigungen Crowdwork?	31
Ergebnisse unserer Befragung: Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen sind finanziell abhängiger von der Tätigkeit	31
Ergebnisse unserer Interviews: Crowdwork zwischen Gestaltungsspielräumen und sozialem Rückzug	34
Diskussion unserer Ergebnisse: Crowdwork als Reproduktion sozialer Ungleichheiten	36

6. TEILHABE VON MENSCHEN MIT SORGEVERPFLICHTUNGEN AN CROWDWORK 38

Digitalisierte Erwerbsarbeit, (familiäre) Sorge und Geschlecht	38
Kinderbetreuung und Partizipation an Erwerbsarbeit	38
Heterogenität von Sorgekonstellationen: Pflegende haben andere Bedarfe	39
Crowdwork als Chance für Menschen mit privaten Verpflichtungen?	40
Ergebnisse unserer Befragung: Anteil der Menschen mit Sorgeverpflichtungen	41
Ergebnisse unserer Befragung: Warum leisten Menschen mit Sorgeverpflichtungen Crowdwork?	42
Ergebnisse unserer Befragung: Kaum sozioökonomische Unterschiede	43
Ökonomische Zuspitzung, wenn nur zu Hause gearbeitet werden kann?	45
Paarbeziehungskonstellationen, Zeitmanagement, etwas höhere Belastungen	45
Interviews: Zufriedenheit in der selbstbestimmten Arbeitsverdichtung	46
Crowdwork – eine erneuerte Form der prekären Existenzsicherung von Menschen mit Sorgeverpflichtungen	48

7. CROWDWORK FÜR EINE DIVERSE CROWD ALS GUTE ARBEIT GESTALTEN – HANDLUNGSPERSPEKTIVEN 50

Zusammenfassung unserer empirischen Ergebnisse	50
Aktuelle politische Initiativen zu Crowdwork	52
Der Beschäftigungsstatus – Soziale Standards auf Plattformarbeit ausweiten	53
Neue Regulierungsformen und Rechtsnormen für globale digitale Arbeit	53
Bedarfe und Interessen einer diversen Crowd sichtbar machen	54
Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten	55

LITERATURVERZEICHNIS 58

EINLEITUNG: PRAXISFELDER ZUSAMMENFÜHREN

Manche sprechen von digitalen Tagelöhner*innen, andere zeichnen das Bild von selbstständigen Grafiker*innen, die am Mittelmeerstrand sitzen, während sie Aufträge ihrer Kund*innen in Deutschland bearbeiten. Crowdwork – im Sinne von Arbeit, die über Internet-Plattformen vermittelt wird – gerät zunehmend ins Blickfeld von Medien, Wissenschaft und Politik. Crowdwork vereint in sich Themen wie digitale Arbeit, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice, die nicht erst seit der Corona-Pandemie Gegenstand öffentlicher Debatten sind. Seit ca. 15 Jahren etabliert sich diese neue digitale Arbeitsform international. Sie wird als eine Chance für wirtschaftliche Entwicklung und die Steigerung von Produktivität diskutiert, weil mit ihr schnell große Gruppen von Menschen für bestimmte Aufgaben herangezogen werden können. Gleichzeitig wird auf erhebliche soziale Risiken und Verwerfungen verwiesen, die mit dieser Arbeitsweise verbunden sind. Aus dieser global vermittelten Arbeit erwächst ein erheblicher Druck auf regionale Lohnniveaus und soziale Sicherungssysteme. Zudem existiert die Gefahr einer sozialen Isolation der Arbeitenden; bisher fehlen ihnen auch jegliche Mitspracherechte bei der Gestaltung und Verteilung der Plattformarbeit.

Im Forschungsprojekt *Teilhabe durch Crowdworking* haben wir uns in den letzten drei Jahren damit auseinandergesetzt, ob und wie Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit privaten Sorgeverpflichtungen an Crowdwork teilhaben (können). Aus dieser Perspektive haben wir sowohl die Arbeitsbedingungen und -qualität auf deutschen Crowdwork-Plattformen betrachtet als auch die spezifischen Anforderungen, die Menschen an ihre Arbeitsplätze stellen, wenn Behinderungen vorliegen oder wenn sie Verantwortung für Kinder oder einen An-/Zugehörigen mit Pflege- bzw. Unterstützungsbedarf tragen. Unsere Leitlinie war dabei die Frage, inwieweit Crowdwork ihre Chancen auf gute Arbeit erweitert, d. h. auf Arbeit, bei der sich Belastungen und Ressourcen die Waage halten und die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht.

Diese Handreichung zum Thema Chancen und Risiken von Crowdwork wendet sich an Praktiker*innen, politische Akteur*innen und Expert*innen, die in verschiedenen Praxisfeldern tätig sind. Sie bietet eine Einführung in das Feld Crowdwork und fügt zugleich Themen zusammen, die bisher selten zusammengedacht werden. Im Rahmen der Interviews und anderer Austauschformate, in denen wir im Laufe unseres Projekts mit Expert*innen gesprochen haben, stellten wir immer wieder fest, dass diese fundierte Kenntnisse in einem

der Felder besitzen – (digitale) Arbeit, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen oder Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen –, zu den anderen Themen aber eher wenig Erfahrung mitbringen. So kennen sich Manager*innen von Crowdwork-Plattformen gut mit den alltäglichen Anforderungen und Fallstricken online geleisteter Arbeit aus. Sie wissen aber in der Regel wenig darüber, wie beispielsweise Lebenslagen und Arbeitsbedarfe von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen aussehen und welche Ansätze es zur Barrierefreiheit und Inklusion gibt. Gleiches gilt andersherum für Akteur*innen, die Maßnahmen zur Arbeitsmarktinklusion gestalten oder Beschäftigte und Unternehmen darin unterstützen, Erwerbsarbeit familienorientiert zu organisieren. Im Austausch mit ihnen haben wir viel über die Vielfalt von Beeinträchtigungen und die Perspektiven, aber auch Schwierigkeiten konkreter Inklusionsstrategien in Erwerbsarbeit und darüber hinaus gelernt. Und wir haben wichtige Einblicke in die Praxis der betrieblichen Unterstützung von pflegenden An-/Zugehörigen oder in die Arbeitsplatzsituation von Beschäftigten, die Kinder betreuen, erhalten. Zugleich waren wir in Bezug auf Crowdwork stets damit beschäftigt, diesen Expert*innen einführende Kenntnisse darüber zu vermitteln, um welche Art von Arbeit es sich hierbei handelt und wie sie reguliert wird.

Mit dieser Handreichung verbinden wir daher die drei Wissens- und Praxisfelder – Crowdwork – Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen – private Sorgerepflichtungen – miteinander und diskutieren die Frage nach den Teilhabechancen, die Crowdwork für behinderte Menschen und Menschen mit Sorgerepflichtungen eröffnen kann.

Grundlegendes Wissen über Crowdwork zu erläutern und zugleich die spezielle Situation bestimmter Gruppen darin zu diskutieren, halten wir auch über unser Forschungsprojekt hinaus für notwendig. Zwar ist plattformvermittelte Arbeit mittlerweile – nicht zuletzt aufgrund entsprechender politischer Initiativen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene – in medialen und politischen Diskursen sichtbar geworden. In der Diskussion sind aber vor allem die Arbeit und Initiativen von und für Kurierfahrer*innen, die – durch Plattformen vermittelt – Essen, Lebensmittel oder andere Dinge liefern. Sie sind durch Uniformen/Arbeitskleidung, Logos und Firmenfahrzeuge im Stadtbild sichtbar und ziehen mittlerweile immer häufiger durch neue Protest- und Streikformen öffentliche Aufmerksamkeit auf ihre prekären Arbeitsbedingungen.

Die von uns untersuchte Plattformarbeit unterscheidet sich allerdings von der Tätigkeit dieser Kurierfahrer*innen. Wir haben uns in unserem Projekt und in dieser Handreichung ausschließlich mit Arbeit auseinandergesetzt, die nicht nur über digitale Plattformen vermittelt, sondern auch online geleistet wird. Bei Crowdwork in diesem engeren Sinne geht es also um ortsungebundene Arbeit, die (sofern die technischen Voraussetzungen existieren) von überall und – im Rahmen der Vorgaben der Auftraggeber*innen – jederzeit geleistet werden kann. Sie kann Tätigkeiten wie das Verschlagworten von Bildern, das Einsprechen kurzer Sätze, Textproduktion, grafische Gestaltung, aber auch größere Projekte wie Softwareentwicklung umfassen.

Gerade wegen dieser raumzeitlichen Flexibilität wird in Diskursen über Crowdwork häufig darauf verwiesen, dass sie einen niedrigrschwelligigen Zugang zu Erwerbsarbeit bietet und vielen Menschen, die aufgrund persönlicher oder sozialer Voraussetzungen von zu Hause arbeiten müssen oder wollen, damit neue Chancen auf Teilhabe und Einkommen eröffnet werden. Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit privaten Sorgerepflichtungen werden hierbei häufig als Beispiel erwähnt. Untersuchungen dazu, inwieweit Personen, die sich einer dieser beiden Gruppen zugehörig fühlen, tatsächlich auf Plattformen tätig sind und welche Qualität ihre dort geleistete Arbeit und das dort verdiente

Einkommen haben, gibt es allerdings nur auf internationaler Ebene bzw. für einzelne Länder. Für Deutschland gibt es hierzu bisher keine Erkenntnisse. Unsere Studie füllt diese Lücke und kann zugleich nur ein Anfang sein für eine notwendige umfangreiche Forschung zur Teilhabe verschiedener sozialer Gruppen an Crowdwork.

Im Folgenden beschreiben wir zunächst, welche Fragestellungen wir in unserem Projekt untersucht haben und wie wir hierbei vorgegangen sind (Abschnitt 2). Anschließend erläutern wir, wie Crowdwork organisiert ist und welche sozialen Dynamiken und grundlegenden Problematiken hiermit einhergehen (können) (Abschnitt 3). Am Beispiel zweier Plattformen konkretisieren wir dies, indem wir aufzeigen, welche Erkenntnisse über die soziale Zusammensetzung der Crowd¹ sich aus unserer Erhebung ergibt (Abschnitt 4). Für Menschen mit Beeinträchtigungen (Abschnitt 5) und Menschen mit Sorgerepflichtungen (Abschnitt 6) geben wir zunächst kurz einen Überblick zu ihrer spezifischen Situation auf dem Arbeitsmarkt und in welcher Form Crowdwork als Chance für sie diskutiert wird. Hierauf aufbauend zeigen wir, wie Personen, die sich zu einer dieser beiden Gruppen zugehörig fühlen, auf den von uns untersuchten Plattformen an Crowdwork partizipieren. Im letzten Abschnitt findet sich schließlich eine Diskussion von Handlungsperspektiven, mit denen Crowdwork als gute und inklusive Arbeit für alle gestaltet werden kann (Abschnitt 7).

Herzlich danken möchten wir an dieser Stelle allen Interviewpartner*innen für ihre Expertise, die Einblicke in ihre Arbeit und das Vertrauen, das sie uns entgegengebracht haben. Ohne sie wäre dieses Forschungsprojekt nicht möglich gewesen. Zum Gelingen beigetragen haben ebenso unsere studentischen Mitarbeiter*innen Justus Henze, Laura Rhode und Yannick Walter – vielen Dank für eure tolle Unterstützung. Last but not least ein Dank an die beiden Plattformen, die mit uns zusammengearbeitet und die empirischen Erhebungen überhaupt erst ermöglicht haben. Ohne die durch diese Kooperation gewonnenen Daten könnten wir in dieser Handreichung nicht die Situation von Crowdworker*innen diskutieren und Handlungsperspektiven für gute und inklusive Plattformarbeit formulieren.

1 Wörtlich übersetzt bedeutet Crowd ‚Menschenmenge‘. Mit dem Begriff ist also die Gesamtheit der Arbeitenden auf Plattformen gemeint.

In dieser Handreichung genutzte Benennungen

Menschen mit Beeinträchtigungen / behinderte Menschen

Wir schreiben in dieser Handreichung synonym Benennungen wie *Menschen mit Beeinträchtigungen* und *behinderte Menschen*. Wir verstehen Behinderungen im Sinne der UN-BRK (Artikel 1) als durch Wechselwirkungen zwischen körperlichen/seelischen Beeinträchtigungen (*impairment*) und gesellschaftlichen Barrieren (*disability*) entstehend. Damit soll der Fokus von einem individuellen/medizinischen Modell von Behinderung abgegrenzt und die gesellschaftliche Benachteiligung hervorgehoben werden. Die von uns gewählte Bezeichnung *Menschen mit Beeinträchtigungen* soll vermeiden, dass Menschen auf die Beeinträchtigung reduziert werden. Kritisiert wird an dieser Formulierung gleichwohl, dass das ‚mit‘ die Behinderung als Eigenschaft der Person festschreibe, obschon diese erst in der Interaktion mit der Umwelt hergestellt wird. Die von uns ebenfalls benutzte Bezeichnung ‚behinderte Menschen‘ macht Letzteres deutlicher. Unsere Fragen nach Bedarfen und Arbeitsbedingungen für diese Personengruppe erfordern teilweise die analytische Unterscheidung zwischen medizinisch definierter (aber auch gesetzlich anerkannter) Beeinträchtigung und gesellschaftlichen Barrieren und machen die Wechselwirkungen zwischen beiden deutlich. Politisch muss die Perspektive verschoben werden durch Fragen danach, wie Menschen mit Beeinträchtigungen als ‚Abweichung‘ von der (‚gesunden‘) ‚Norm‘ – durch soziale Bedingungen und gesellschaftliche Diskurse – immer wieder aufs Neue überhaupt erst produziert und markiert werden. Hierzu bedarf es auch einer Kritik der Privilegien nicht-behinderter Menschen.

Frauen* / Männer* / Trans*

Begriffe, die Geschlechtszuweisungen zum Ausdruck bringen, also Frauen* und Männer*, schreiben wir in dieser Broschüre mit Asterisk (Stern). Damit möchten wir die soziale Konstruktion rigider Zweigeschlechtlichkeit markieren, die non-binäre und diverse Geschlechtsidentitäten ausschließt. Mit Frauen* und Männer* meinen wir alle Personen, die sich selbst über diese Bezeichnungen definieren und über diese definiert werden. In unserem Sample haben sich Befragte und Interviewte darüber hinaus als divers und Trans* identifiziert. Die Schreibweise Trans* soll verdeutlichen, dass wir hierunter eine Vielzahl von Selbstbezeichnungen und -verortungen wie z. B. transgender, transident oder transgeschlechtlich verstehen. Mittlerweile gibt es an der Schreibweise Trans* auch die Kritik, dass sie neue Hierarchisierungen und Ausschlüsse innerhalb der Trans*-Community hervorbringe. Wir möchten mit Trans* gleichermaßen alle Personen adressieren, die sich selbst nicht oder nur teilweise mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht oder nicht-binär definieren.

An-/Zugehörige

Der Begriff ‚Zugehörige‘ bringt zum Ausdruck, dass die Betreuung und Unterstützung von hilfe- und pflegebedürftigen Personen im privaten Umfeld nicht immer in der Familie (also gegenüber Angehörigen) stattfinden, sondern auch innerhalb von Freundschafts- und Nachbarschaftskontexten oder gegenüber anderen nahestehenden Personen.

2. PROJEKTFRAGESTELLUNG UND STUDIENDESIGN

Neue digitale Technologien verändern Arbeitsprozesse, berufliche Tätigkeitsfelder und vorherrschende Lebensweisen. Als eine Organisationsform digitaler Arbeitsmärkte etabliert sich auf globaler Ebene gegenwärtig Crowdwork. Unter ‚Crowdwork‘ verstehen wir Erwerbsarbeit, bei der Unternehmen bestimmte Teile des Arbeitsprozesses auf digitale Plattformen ausgliedern. Über diese Plattformen werden begrenzte Aufträge an eine große, häufig vorab unbestimmte Menge freier Crowdworker*innen vergeben. Diese übernehmen entsprechende Aufträge als Selbstständige. Crowdwork bezeichnet ausschließlich solche Arbeit, die vollständig online erledigt wird. Das heißt, die in dieser Handreichung dargestellten Ergebnisse beziehen sich nicht auf Tätigkeiten z. B. im Bereich der Liefer- oder Pflegedienste, die ebenfalls über Plattformen vermittelt, jedoch außerhalb der virtuellen Welt erledigt werden.

Einerseits weisen bisherige Studien auf diverse Risiken von Crowdwork hin.¹ Beispielsweise ist das erzielte Einkommen häufig gering. Da Crowdworker*innen formal Selbstständige sind, fehlen zudem arbeitsrechtliche Standards wie soziale Absicherung.² Verträge zwischen Crowdworker*innen und Plattform werden nur über einzelne, häufig kleine Aufträge verbindlich abgeschlossen, daher besteht jederzeit die Möglichkeit, dass das Plattform-Einkommen kurzfristig ganz wegfällt. Andererseits zeigen einige Studien auch Chancen für

bestimmte Personengruppen auf, die aus der Flexibilität von Ort und Zeit dieser Arbeitsform resultieren.³ Ausgehend von solchen Erkenntnissen haben wir in unserem Projekt untersucht, inwieweit die Orts- und Zeitunabhängigkeit von Crowdwork in Deutschland die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen und von Menschen, die Kinder betreuen oder An-/Zugehörige versorgen, erhöht.⁴ Damit richtet das Projekt den Fokus auf Personen, die historisch schon immer einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt hatten, dort diskriminiert werden oder aufgrund geschlechterspezifischer Arbeitsteilung in prekären oder atypischen Beschäftigungsformen tätig sind. Die Frage nach ihrer Teilhabe untersuchen wir bezogen auf Crowdwork-Plattformen, die hierzulande ansässig sind. Insgesamt liegen bisher sehr wenige Publikationen zum Zusammenhang von Behinderungen oder Sorgeverpflichtungen und Crowdwork als digitaler Arbeitsform und daraus resultierenden Chancen oder Reproduktionen von sozialen Ungleichheitslagen vor. In internationalen Studien wird zumindest untersucht, inwieweit Menschen mit Beeinträchtigungen oder mit familiären Sorgeverpflichtungen Crowdwork leisten und inwiefern beides für die Motivation dieser Tätigkeit nachzugehen eine Rolle spielt.⁵ Entsprechende Daten wurden in Umfragen zu Plattformarbeit in Deutschland bisher nicht erhoben. Quantitative Erhebungen und qualitative Untersuchungen dazu bilden jedoch eine wichtige Grundlage für Fragestellungen rund um Teilhabe, Inklusion,

-
- 1 Pongratz/Bormann 2017; Leimeister et al. 2016; Boes et al. 2015; Schramm/Tietgen-Simonsen 2018; Menz/Cárdenas Tomažic 2017; Kawalec/Menz 2013
 - 2 Müller 2016; Kruip 2017; Welskop-Deffaa 2017
 - 3 Leimeister et al. 2016; Risak/Warter 2015
 - 4 Im Projekt wurden ebenso Menschen, die in strukturschwachen Regionen leben, als Fokusgruppe untersucht. In der internationalen Crowdwork-Forschung ist vor allem die Differenzierung zwischen dem geopolitischen Norden und Süden vor dem Hintergrund internationaler Arbeitsteilung und Fragen von Mobilität relevant. Für den hiesigen Kontext konnten wir in unserem Sample keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Entscheidung, Crowdwork nachzugehen, und dem Wohnort (eingeordnet in strukturschwach und nicht-strukturschwach) finden. Gründe der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem oder dem Vorliegen einer Beeinträchtigung sind hier maßgeblicher. Gleichwohl zeigt sich in mehreren von uns geführten Interviews, dass ungünstige Voraussetzungen, die in der Region vorliegen, häufig in Wechselwirkung stehen mit Einschränkungen des Arbeitsmarktzugangs, die mit Familie oder einer Beeinträchtigung zu tun haben.
 - 5 Berg et al. 2018; Zyskowski et al. 2015; Swaminathan et al. 2017; Hara/Bigham 2018; Vashistha et al. 2018

Behinderung, Gender, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Vereinbarkeit.

Die Strukturen der Plattformen analysieren wir im Kontext Standards guter Arbeit und fragen nach den Belastungen durch die Arbeit, nach den Ressourcen, die innerhalb der Arbeit zur Verfügung stehen, um die Anforderungen zu bewältigen, und nach dem Ausmaß von Einkommenssicherheit. Orientiert haben wir uns dabei an arbeitswissenschaftlichen Standards zur Untersuchung von Aufgaben, Anforderungen und Ressourcen⁶ sowie dem *DGB-Index Gute Arbeit*⁷. Letzterer ist ein Instrument zur Mitarbeiter*innenbefragung⁸. Der Index umfasst elf Kriterien⁹, die in drei Teilbereiche gruppiert werden. Hierbei ist wesentlich, dass neben Ressourcen und Belastungen auch Einkommen bzw. Sicherheit als Teilbereich hinzugenommen wird. Trotz der Kritik an dem Instrument bzw. dieser Vorgehensweise¹⁰ haben wir uns entschieden, der Einkommenssituation auch in unserer Studie eine größere Relevanz zu geben. Das Ausmaß ökonomischer Sicherheit, die aus Crowdwork hervorgeht, ist gegenwärtig zentrales Thema in den politischen Diskussionen um diese Form der Erwerbsarbeit und bedeutsam für die Teilhabe, die mit ihr verbunden ist. Gute Arbeit haben wir im Sinne des Index als eine Tätigkeit definiert, die von den Beschäftigten als wenig belastend und als entwicklungsförderlich beschrieben wird und ein als angemessen und gerecht empfundenenes Einkommen generiert.¹¹

Vor diesem Hintergrund diskutieren wir die Qualität der Arbeitsbedingungen und die Arbeitserfahrungen der Crowdworker*innen. In Abschnitt vier werden wir diese Kriterien allgemein für unser Sample differenziert nach den beiden Plattformen erörtern. In den Abschnitten fünf und sechs reflektieren wir die Frage nach guter Arbeit im Kontext der Teilhabechancen von behinderten Menschen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen.

Darüber hinaus untersuchen wir, welche konkreten Bedingungen für eine gelungene Teilhabe und Inklusion

gegeben sein müssen, und wir diskutieren, welche Risiken und neuen Ungleichheitsformen durch diese Arbeitsform entstehen können. Dies berührt Fragen sozialpolitischer Gestaltungsmöglichkeiten, für die wir in dieser Handreichung einige Handlungsperspektiven diskutieren (siehe Abschnitt 7).

Studiendesign

Unser Studiendesign setzt sich aus unterschiedlichen methodischen Zugängen zusammen. In der ersten Projektphase haben wir nach der Auswertung des Forschungsstands 23 Leitfadeninterviews mit Expert*innen aus verschiedenen Bereichen geführt. Darunter waren Manager*innen fünf deutscher Plattformen, Gewerkschaftsvertreter*innen, Fachpersonal für die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt, Behinderungsaktivist*innen sowie Expertinnen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf fünf deutschen Crowdwork-Plattformen haben wir Analysen durchgeführt, um das strukturelle System zu erfassen. Hierzu gehörte – soweit möglich – eine Registrierung als Crowdworker*in.¹² In diesem Zuge wurden zudem Barriere-Tests durchgeführt¹³, um die Zugangs- und Nutzungsbedingungen für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen einschätzen zu lassen, also z. B. für sehbeeinträchtigte oder motorisch behinderte Personen, die einen Screen Reader bzw. eine Tastaturnavigation nutzen (siehe Abschnitt 5).

In der zweiten Projektphase haben wir auf zwei Crowdwork-Plattformen eine Online-Erhebung durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine Marktplatz-Plattform und eine Microtask-Plattform, die wir in Abschnitt vier näher beschreiben. Wie in der Crowdwork-Forschung üblich, haben wir die Umfragen auf der Plattform als Auftrag eingestellt bzw. durch die Plattform als Jobangebot an die registrierten Mitglieder verschicken lassen. Für einen Teil der Befragungen wurden jeweils direkt Personen

6 Prümper et al. 1995; Prümper et al. 2019; Bakker/Demerouti 2007

7 Vgl. <https://index-gute-arbeit.dgb.de>

8 Inifes 2013; Fuchs 2007—Seit 2007 wird die repräsentative Befragung zur Arbeitsqualität in Deutschland jährlich erhoben. 2011/12 wurde der Fragebogen überarbeitet und erweitert. Zugleich steht er für Unternehmen im Internet zur Verfügung und kann als Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen eingesetzt werden.

9 Diese Kriterien sind Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur, Sinn der Arbeit, Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen, körperliche Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, Einkommen und Rente, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit (vgl. Inifes 2013: 24).

10 Siehe hierzu Prümper und Richenhagen 2009, die u. a. kritisieren, dass der Schwerpunkt auf den Bereichen Einkommen und Sicherheit liege, die sich nicht ausschließlich im Einflussbereich von Unternehmen befinden würden (ebd.: 344).

11 Fuchs 2007: 3

12 Auf Grafik-Plattformen war eine entsprechende Vorgehensweise aufgrund fehlender Kenntnisse in diesem Bereich für uns nicht möglich.

13 Durchgeführt von UA4all (<http://ua4all.de/>) – vielen Dank an Petra Kowalewski für die Expertise!

aus unseren Fokusgruppen angesprochen¹⁴; ein anderer Teil war für alle Crowdworker*innen der jeweiligen Plattform geöffnet. Insgesamt haben wir 510 Crowdworker*innen zu Themen wie Einkommen, Zufriedenheit und Belastung, Motivationen, Arbeitsqualität, Art und Umfang von Crowdwork befragt. Darüber hinaus haben wir die Kommunikation auf den Plattformen sowie die soziale Teilhabe der Befragten ermittelt. Insbesondere haben wir breit und differenziert soziodemografische Daten in Bezug auf Gesundheit, Familienkonstellation, Behinderungen, Sorgeverpflichtungen und Regionen erfragt, die in der hiesigen Crowdwork-Forschung bislang fehlen. Nach der Datenbereinigung haben wir ein Sample von 499 Crowdworker*innen; 260 Personen davon haben wir auf der Marktplatz-Plattform und 239 auf der Microtask-Plattform erreicht. Diese Erhebung fiel direkt in die erste Phase der Corona-Pandemie, die durch Lockdown-Maßnahmen und einer pandemiebedingt starken Ausbreitung von Homeoffice gekennzeichnet war. Diese außerordentliche Situation hat unser Forschungsprojekt auf vielfältige Weise beeinflusst. Ein Beispiel hierfür sind die Fragestellungen in unserer Online-Erhebung. Da Einkommensstrukturen, Arbeitsumfang, angebotene Jobs, die gesundheitliche und familiäre Lage u.v.m. durch die Begleitumstände dieser weltweiten Situation beeinflusst wurden, haben wir alle unsere Fragen mit Bezug auf die Zeit vor der Corona-Pandemie gestellt.¹⁵

Parallel zur Auswertung der quantitativen Daten haben wir in der dritten Projektphase Interviews mit Crowdworker*innen aus den für uns relevanten Fokusgruppen geführt. Das Ziel, diese über beide Plattformen, auf denen wir bereits die Online-Erhebung durchgeführt hatten, zu adressieren, konnte nicht realisiert werden. Im Ergebnis haben wir elf ca. einstündige Interviews mit Crowdworker*innen von Marktplatz-Plattformen und ein Interview mit einer Crowdworkerin einer Microtask-Plattform. Sechs Interviewpartner*innen positionieren sich als behinderte Crowdworker*innen, fünf geben an, Sorgeverpflichtungen zu haben, und eine Person meldete sich auf die Anfrage nach Crowdworker*innen aus strukturschwachen Regionen.¹⁶

Grenzen der Crowdwork-Forschung

Zur Einschätzung unserer Gesamtergebnisse ist es wichtig, die Grenzen unseres Feldzugangs und damit die möglichen Erkenntnisse von Crowdwork-Forschung grundsätzlich zu reflektieren. Da es über die Gesamtzahl

aller Crowdworker*innen in Deutschland keine Erhebungen und sehr unterschiedliche Schätzungen gibt (siehe Abschnitt 3), kann die Repräsentativität von Online-Befragungen von Crowdworker*innen grundsätzlich nicht umfassend eingeschätzt werden. Der Zugang für Online-Erhebungen erfolgt zudem in der Regel über die Plattformen selbst, von denen aber nur ein Teil zu einer entsprechenden Kooperation bereit ist. Crowdwork-Forschung muss sich grundsätzlich mit der Problematik auseinandersetzen, dass die Situationen von Crowdworker*innen nur insoweit empirischer Forschung zugänglich sind, wie dies von Plattformen gewünscht und gefördert wird. Es ist anzunehmen, dass eher solche Plattformen für Befragungen zur Verfügung stehen, die innerhalb der Bandbreite der Crowdwork-Plattformen bessere Arbeitsbedingungen bieten. Darüber hinaus ist festzustellen, dass beispielsweise Grafik-Plattformen generell für Forschung schwer zugänglich sind, wie auch andere Forschungsprojekte bestätigen.¹⁷ Hierdurch kann ein bestimmter Typ von Plattform, auf dem spezifische Wettbewerbsbedingungen herrschen, nicht systematisch erforscht werden. Die Nicht-Sichtbarkeit eines Großteils der Plattformarbeitenden ergibt sich aus dem Prinzip von Crowdwork selbst. Sie ist ein Teil des Problems der begrenzten Teilhabe, die mit dieser Form der Tätigkeit einhergeht und innerhalb von Forschungsprozessen nur eingeschränkt überwunden werden kann.

Die geringe Zahl der von uns geführten Interviews mit Crowdworker*innen, die auf Microtask-Plattformen arbeiten, bestätigt diese Problematik und zugleich einige Ergebnisse unserer Erhebung. Gefragt nach Kommunikationsformen der Crowdworker*innen untereinander und ihrem Vernetzungsgrad zeigt sich, dass die Arbeitenden in diesem Bereich überhaupt nicht organisiert sind und keine Kommunikation untereinander stattfindet. Da die Microtask-Plattform für eine Vermittlung von Interviewpersonen nicht zur Verfügung stand, war es uns vor diesem Hintergrund nicht möglich, weitere Gesprächspartner*innen zu finden.

Um die Frage nach Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen (Abschnitt 5) und Menschen mit Sorgeverpflichtungen (Abschnitt 6) vor dem Hintergrund unserer Forschungsergebnisse diskutieren zu können, werden wir in den folgenden Abschnitten Crowdwork als digitale Arbeitsform im Allgemeinen (Abschnitt 3) und die Systematik der beiden von uns untersuchten Plattformen im Speziellen erläutern und im Kontext Standards guter Arbeit reflektieren (Abschnitt 4). Auf dieser Grundlage formulieren wir schließlich politische Gestaltungsvorschläge (Abschnitt 7).

14 Dabei war die Art und Weise der Ansprache jeweils – entsprechend den Vorgaben der Plattformen – unterschiedlich.

15 Eine weitere Folge war, dass wir die Interviews mit den Crowdworker*innen lediglich am Telefon oder per Videokonferenz durchführen konnten. Dies stellte sich als guter Zugang dar, weil einige Crowdworker*innen sich nicht innerhalb Deutschlands aufhielten oder weil ihnen aufgrund ihrer (psychischen) Beeinträchtigungen ein solches Gesprächsformat lieber war bzw. die Teilnahme am Interview überhaupt erst ermöglichte.

16 Im Verlauf der Interviews wurde gleichwohl klar, dass einige Befragte in mehreren Fokusgruppen zu verorten sind.

17 Giard et al. 2019

3. CROWDWORK – SPANNUNGSFELDER EINER DIGITALEN ARBEITSWEISE

Definition, Geschäftsmodell und Entwicklungsdynamiken

Wie wir im letzten Abschnitt bereits definiert haben, verstehen wir ‚Crowdwork‘ als online vollbrachte Erwerbsarbeit, bei der Organisationen Teile des Produktions- oder Dienstleistungsprozesses über digitale Plattformen kostengünstig ausgliedern. Über diese Plattformen werden sie – teilweise zergliedert in Kleinstaufträge – an eine häufig vorab unbestimmte Menge Crowdworker*innen vergeben.¹ Diese registrieren sich auf den Plattformen, geben hierbei ihre Interessen und Kompetenzen an und erhalten algorithmisch gesteuert entsprechende einzelne Auftragsangebote, die sie als Selbstständige übernehmen können. Die vertragliche Regelung und die Bezahlung finden vollständig über die Plattform statt, die als Vermittlungsinstanz steuert und reguliert.² Zentral für diese Studie ist, dass wir mit Crowdwork ausschließlich Arbeit bezeichnen, die ortsungebunden ist, weil sie vollständig online erledigt wird. Wir unterscheiden hiervon ortsgebundene Plattformarbeit z. B. im Bereich der Liefer- oder Pflegedienste, die ebenfalls über Plattformen vermittelt, jedoch vor Ort – außerhalb der virtuellen Welt – erledigt wird.³

Das Geschäftsmodell der Plattformen beruht darauf, in diesem Prozess der Vermittlung die gesamte Interaktion zwischen den auftraggebenden Unternehmen bzw. Institutionen und den

Crowdworker*innen technisch, organisatorisch und juristisch zu strukturieren.⁴ Für diese Vermittlungsarbeit behalten die Plattformen einen Anteil der Auftragskosten, die von den Auftraggeber*innen entrichtet werden, als eigene Einnahmen. Von den Plattformen wird dabei das Zusammenspiel von automatisierten Prozessen (z. B. Kommunikation zwischen Auftraggeber*in und Crowdworker*innen, Qualitätsmanagement) und dem Einsatz von Arbeitskräften unterschiedlicher Qualifikation kontinuierlich auf die profitabelste Ausgestaltung hin optimiert.

Das algorithmische Management⁵ der Plattformen beinhaltet dabei Möglichkeiten einer permanenten Kontrolle von Arbeitsprozessen und -ergebnissen. Zugleich sorgen Plattformen durch verschiedene Strategien dafür, dass Crowdworker*innen ein hohes Eigeninteresse entwickeln, sich möglichst optimal in den Vermittlungs- und Arbeitsprozess einzubringen. Beispielsweise gestalten Plattformen die Web-Umgebung und die Handlungsoptionen der Crowdworker*innen so, dass es ausgewählte Autonomiespielräume, aber auch Unsicherheitszonen gibt, in denen die Konsequenzen bestimmter Verhaltensweisen unklar bleiben.⁶ Von solchen Unsicherheiten gekennzeichnet ist z. B. häufig die Kontrolle und Regulierung der Leistungen über Bewertungs- und Reputationsysteme. In diesen können Bewertungen durch

1 Howe 2008

2 Dieser Fokus auf die Vermittlung bezahlter Dienstleistungen durch die Plattform grenzt unseren Forschungsgegenstand von den Geschäftsmodellen anderer kommerzieller Plattformen (z. B. YouTube) ab (vgl. Schmidt 2016).

3 Von anderen Autor*innen wird diese ortsungebundene Arbeit auch als Cloudwork bezeichnet und von der Gigwork als ortsgebundener Arbeit abgegrenzt (z. B. Schmidt 2016). Im englischsprachigen Raum wiederum dient Gigwork meistens als Oberbegriff für plattformvermittelte Arbeit aller Art (Ellmer et al. 2019).

4 Schmidt 2016; Vogl 2018

5 Wood et al. 2019

6 Gerber 2020

auftraggebende Unternehmen, aber auch Aspekte der Erfahrung und der Aktivität der Crowdworker*innen über vorgegebene Algorithmen zusammengeführt werden. Die Position der Crowdworker*innen in diesem Ranking kann Auswirkungen darauf haben, welche Aufträge für sie zugänglich sind und wie diese vergütet werden. Über die Kriterien der Bewertung geben die Plattformen in der Regel kaum Informationen. Gamification ist in diesem Zusammenhang ein typisches Element der Steuerung seitens der Plattformen. Dieses Prinzip beinhaltet, dass das Design und die Organisation der Arbeits- und Vermittlungsprozesse auf den Plattformen die Arbeit gezielt wie ein Onlinespiel erscheinen lassen. Durch spielerische Elemente wie das Liken bestimmter Arbeitsergebnisse und Beiträge, Score-Ranglisten, Erfahrungspunkte oder Abzeichen für Crowdworker*innen werden Leistungsanreize gesetzt.⁷ Solche Formen der indirekten Steuerung und Maßnahmen zur Steigerung der Motivation werden in unterschiedlicher Weise mit Formen direkter digitaler Kontrolle verknüpft; das Zusammenspiel bringt teilweise ein hohes Maß an Selbstdisziplinierung der Arbeitenden hervor.⁸

Da Crowdwork – sofern ein Endgerät und eine stabile Internetverbindung vorhanden sind – von überall geleistet werden kann, können Plattformen Wettbewerbsvorteile nutzen, in dem sie auf Arbeitskräfte in Regionen mit – im internationalen Vergleich – niedrigen Löhnen, geringem Arbeitsschutz und sozialen Standards zurückgreifen. Die Nachfrage nach Crowdwork kommt überproportional häufig aus Ländern des globalen Nordens; die Arbeit auf den Plattformen wird häufig von Crowdworker*innen in Niedriglohn-Ländern wie Indien oder den Philippinen geleistet, allerdings auch in Ländern wie den USA oder Großbritannien. Der Crowdwork-Markt entwickelt sich in der Dynamik eines internationalen Lohn- und Wirtschaftsgefälles und setzt teilweise Arbeitende auf globaler Ebene in Wettbewerb zueinander.⁹ Die Anzahl von in Deutschland ansässigen Crowdwork-Plattformen ist übersichtlich.¹⁰ Einige von ihnen sind aufgrund der Notwendigkeit der deutschen Sprache oder Kenntnisse hiesiger Strukturen für die angebotenen Jobs auf deutschsprachige Crowdworker*innen angewiesen und somit weniger im internationalen Wettbewerb verankert.

Grundproblematiken von Crowdwork

In (internationalen) Studien und politischen Initiativen werden die ökonomischen und gesellschaftlichen Dynamiken, in denen Crowdwork sich entwickelt, vielfach diskutiert. Zu Crowdwork als neuer Form digitaler Arbeit gibt es mittlerweile eine breite Literaturlage. Die internationale wie auch die nationale Crowdwork-Forschung arbeitet überwiegend mit quantitativen Forschungsdesigns und häufig auf Microtask-Plattformen. Erst in den letzten Jahren werden auch qualitative Studien mit spezifischeren Fragestellungen durchgeführt. Grundsätzlich wird im bisherigen und zukünftigen Wachstum von plattformvermittelter Arbeit ein wichtiger Faktor für die regionale ökonomische Entwicklung gesehen.¹¹ Zugleich werden zahlreiche Risiken diskutiert, die hiermit für die Crowdworker*innen verbunden sind, von denen wir im Folgenden einige erläutern.

Druck auf lokale Einkommenshöhe und soziale Sicherheit

Crowdwork kann für die Arbeitenden – im Vergleich mit Lohnhöhen auf lokalen Arbeitsmärkten – gute Einkommensmöglichkeiten mit sich bringen und Zugang zu Arbeitsmärkten eröffnen, die im Kontext lokaler Gegebenheiten oder aufgrund persönlicher Voraussetzungen sonst nicht erreichbar wären.¹² Aus den Inhalten der Plattfortmätigkeit können sich individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Zufriedenheit der Crowdworker*innen ergeben.¹³ Teilweise zeigt sich allerdings auch, dass eine hochqualifizierte Crowd gering qualifizierte Plattformaufgaben übernimmt. Individuelle und gesellschaftliche Folgen eines Deskillings – also des Prozesses der Dequalifizierung von Arbeitenden aufgrund der ausgeprägten Zergliederung von Arbeitsprozessen in Kleinstaufträge – müssen diskutiert werden.¹⁴

Und selbst dort, wo die genannten Vorteile von Crowdwork überwiegen, bleiben fundamentale Probleme aufgrund des Charakters von Crowdwork erhalten. Vertragliche Sicherheit über ihr Plattform-Einkommen haben Crowdworker*innen – die als Selbstständige mit den Plattformen einzelne Verträge über die meist sehr kleinen Aufträge abschließen – nur in sehr geringem Ausmaß. Einem Überangebot an potenziellen Crowdworker*innen steht eine sehr begrenzte

7 Schmidt 2016; Vogl 2018

8 Gerber 2020

9 Graham et al. 2017

10 Giard et al. kommen 2019 auf die Anzahl von 58 deutschsprachigen Plattformen. 16 hiervon werden vom Umfang und der Aktualität ihrer Aktivitäten her als repräsentative Vertreter bestimmter Plattform-Typen eingeschätzt (vgl. Giard et al. 2019).

11 EU-Kommission 2021a; Berg et al. 2018

12 Graham et al. 2017

13 Graham et al. 2017; Schmidt 2019; Berg et al. 2018

14 Berg et al. 2018

Nachfrage an entsprechender Arbeitskraft zur Verfügung. Hieraus resultierende Schwankungen in der Verfügbarkeit von Aufträgen oder auch das Ausbleiben derselben sind für Crowdworker*innen – auch kurzfristig – nicht vorhersehbar oder beeinflussbar. Auftraggebende Unternehmen bzw. Plattformen haben durch Crowdwork die Möglichkeit, Arbeitskraft stets von dort einzukaufen, wo sie am günstigsten ist. Dies führt zu einem entsprechenden Druck auf die lokalen Einkommen-Niveaus und die meist nationalstaatlich geregelten Standards in Arbeitsschutz-, Sozial- und Antidiskriminierungsgesetzen. Ebenso unter Druck gerät das jeweilige lokale Ausmaß der Vergesellschaftung der Kosten der Reproduktion menschlicher Arbeitskraft, z. B. durch die Beteiligung von Unternehmen an der Finanzierung von sozialen Sicherungssystemen.¹⁵

Fehlende Verhandlungsmacht

In diesen Rahmenbedingungen haben die Crowdworker*innen kaum Möglichkeiten, ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln und Konflikte hierüber zu führen. Auf den Plattformen sind in der Regel keine Mitbestimmungsmöglichkeiten vorgesehen. Auch können sie – über die teilweise individuelle Verhandlung von Aufträgen hinaus – Arbeitsprozesse nicht mitgestalten. Die Plattformprozesse bleiben intransparent für die Crowdworker*innen. Während es im Bereich ortsgebundener Plattformarbeit, z. B. bei Lieferdiensten, mittlerweile zu Arbeitskämpfen kommt¹⁶, ist Crowdwork stark durch Vereinzelung, soziale Isolation und Nicht-Kommunikation der Crowdworker*innen untereinander gekennzeichnet. Verstärkt wird dies dadurch, dass sich die global verteilten Arbeitskräfte in höchst unterschiedlichen ökonomischen, juristischen und politischen Verhältnissen bewegen. Mit der Intransparenz der plattforminternen Abläufe geht auch einher, dass staatlichen Institutionen Kenntnisse und Möglichkeiten fehlen, auf deren Basis sie gesetzlich regulierend in die Gestaltung von Plattformarbeit eingreifen können.

Status als Selbstständige

Die beschriebenen Problematiken hängen eng damit zusammen, dass Crowdworker*innen – bis auf einzelne Ausnahmen – juristisch als Selbstständige gelten. Dieser rechtliche Status beinhaltet, dass für sie keine arbeits- und sozialrechtlichen Standards gelten, wie sie an ein Arbeitnehmer*innenverhältnis geknüpft sind, und dass sie geringe Ansprüche auf Schutz gegen Diskriminierung oder vor gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen haben. Diese Situation von Crowdworker*innen stellt in zweierlei Hinsicht

ein Problem dar: Zum einen wird der Status als Selbstständige* der Arbeitssituationen vieler Crowdworker*innen nicht gerecht. Die EU-Kommission schätzt die Zahl der Personen, die heute innerhalb der EU plattformvermittelte Arbeit leisten, auf 28 Millionen Personen, wobei sich diese Zahl auf jede Form der Vermittlung von bezahlten Arbeitsaufträgen über Online-Plattformen bezieht. Sie geht davon aus, dass hiervon 5,5 Millionen Personen als Arbeitnehmer*innen statt als Selbstständige gelten müssten, da sie im Rahmen ihrer Plattformjobs direkter Kontrolle und Weisung unterliegen.¹⁷ Die Anerkennung dieses Status würde die rechtlichen Ansprüche der Arbeitenden gegenüber den Plattformen erheblich ausweiten, allerdings – hierauf verweisen die Plattformen – auch das Geschäftsmodell Crowdwork grundsätzlich in Frage stellen. Zum anderen wird politisch aber auch über die prekäre Situation jener Plattformarbeitenden diskutiert, die zurecht als Solo-Selbstständige eingeordnet sind. Hier wird beispielsweise problematisiert, dass sie unzureichende Möglichkeiten haben, für soziale Sicherung zu sorgen. Zudem dürfen sie sich nicht zusammenschließen, um gemeinsam für angemessene Honorare oder mehr Mitsprache zu kämpfen, entsprechende Tarifverträge auszuhandeln oder andere Formen der Kollektivvertretung zu entwickeln, da sie als Selbstständige unter das Wettbewerbsrecht fallen und somit gegen das Kartellverbot verstoßen würden.¹⁸

Relative örtliche und zeitliche Flexibilität

Als spezifische Eigenschaft und wesentlicher Vorteil von Crowdwork gilt die ausgeprägte Flexibilität, mit der Crowdworker*innen selbst entscheiden können, wann sie arbeiten, wo sie arbeiten und welche Aufträge mit welchen Inhalten sie übernehmen. In diesem Sinne gilt Crowdwork – vor allem in entsprechenden medialen Darstellungen – als förderlich für den persönlichen Autonomiegewinn. Genauere Untersuchungen zeigen gleichwohl, dass Crowdworker*innen sich mit ihrer Arbeit innerhalb unterschiedlich enger Vorgaben und Kontrollen der Plattformen bewegen müssen. Ihr alltägliches Arbeitshandeln ist mit der Organisation der Plattform eng verzahnt und lässt sich als kontrollierte Autonomie charakterisieren.¹⁹ Insbesondere, wenn die ökonomische Notwendigkeit besteht, aus der Plattformarbeit ein bestimmtes monatliches Einkommen zu generieren, muss den zeitlichen Vorgaben der Auftraggeber*innen gefolgt und die eigene Alltagsgestaltung hieran angepasst werden. Auch unsere eigene empirische Untersuchung auf zwei Plattformen ergab, dass hier die Praxis vorherrscht, dass ein Großteil der Aufträge zu bestimmten Tageszeiten – vormittags – eingestellt

15 Schmidt 2019; Graham et al. 2017

16 Heiland 2020

17 EU-Kommission 2021a

18 EU-Kommission 2021a

19 Schönefeld 2019

wird und Crowdworker*innen entsprechend ihren Tagesablauf hieran und an den Zeitlimits der Auftraggeber*innen ausrichten.

Unterschiedliche Plattform-Typen

Neben diesen grundlegenden Dynamiken, die die Entwicklung von Crowdwork kennzeichnen, werden mittlerweile in zahlreichen Studien die Differenzen und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Plattform-Typen herausgearbeitet. Die Unterschiede betreffen die Arbeitsinhalte und den Umfang der Aufträge, aber auch die Gestaltung des Vermittlungsprozesses und die Formen der Kommunikation. Wir folgen in dieser Studie der folgenden Systematisierung von Plattformen, wie sie bereits in anderen Studien²⁰ entwickelt wurde:

1. **Microtask-Plattformen:** Hier geht es um Aufgaben von geringer Komplexität und geringem Umfang, die wenig spezielle Anforderungen an die Crowdworker*innen stellen. Typische Beispiele sind z. B. das Kategorisieren von Daten oder die Teilnahme an Umfragen.
2. **Marktplatz-Plattformen:** Die Aufgaben sind komplexer und stellen spezifische Anforderungen an Crowdworker*innen, die besondere Kompetenzen voraussetzen. Typische Inhalte sind das Erstellen von Webcontent, anderer Textsorten oder Übersetzungen.
3. **Design-/Innovationsplattformen:** Hier geht es um kreative Prozesse. Es werden höhere Honorare aufgerufen, die teilweise individuell verhandelt werden. Typisches Beispiel ist das Erstellen von Logos.
4. **Testing-/Software Development-Plattformen:** Hier geht es um das Testen von Apps oder Webseiten; aber es kann sich auch um komplexere Aufgaben im Zuge der Entwicklung von Software handeln.

Bei allen Plattform-Typen können Aufträge – entsprechend den Vorgaben der auftraggebenden Unternehmen (z. B. gewünschtes Vorwissen, technisches Equipment

oder Erfahrung) – nur einem Teil der registrierten Crowdworker*innen angezeigt werden. Auf Microtask-, Marktplatz- und Testing-Plattformen werden die eingestellten Aufträge in der Regel zeitbasiert vergeben, d.h., sie werden an die Crowdworker*innen vergeben, die am schnellsten zusagen. Die Vergütung ist im Vorwege festgelegt. Allerdings haben bei einigen Marktplatz-Plattformen Crowdworker*innen mit Erfahrung und guter Reputation Möglichkeiten, über die Plattform direkt mit Auftraggeber*innen in Kontakt zu gehen und über Aufträge und Honorare zu verhandeln. Bei Design- und Innovationsplattformen werden Aufträge häufig durch Wettbewerbe vermittelt, bei denen nur das von den Auftraggeber*innen ausgewählte Projekt ein Honorar erhält.²¹

Crowdworker*innen in Deutschland

Zu der Frage, wie viele Menschen in Deutschland Crowdwork leisten, gibt es sehr unterschiedliche Studienergebnisse. Dabei unterscheiden die meisten Untersuchungen nicht zwischen ortsgebundener und ortsungebundener Plattformarbeit. Daher kann aus den folgenden Angaben nicht geschlossen werden, wie viele Menschen Crowdwork im Sinne von ortsungebundener Plattformarbeit leisten. Serfling (2018) schätzt, dass 4,8 Prozent der deutschen wahlberechtigten Bevölkerung aktive Plattformarbeitende sind.²² Dies wären 3,5 Millionen Menschen.²³ Bonin und Rinne (2017) kommen in ihrer repräsentativen Untersuchung zu dem Ergebnis, dass 0,85 Prozent der erwachsenen Wohnbevölkerung in Deutschland Plattformarbeit leisten. Dies sind zwischen 423 000 und 620 000 Menschen.²⁴ Sie geben an, dass etwa ein Drittel hiervon im Bereich ortsungebundener Plattformarbeit tätig sind. Jansen (2020) argumentiert in einer Zusammenschau der Zahlen von Serfling und Bonin/Rinne, dass die tatsächliche Anzahl von Plattformarbeitenden vermutlich zwischen beiden Angaben liegt und die niedrige Zahl von Bonin und Rinne näher an der empirischen Wirklichkeit liegt, da diese berücksichtigen, dass Befragte oft zu Unrecht angeben, Plattformarbeit zu leisten, obwohl ihre Tätigkeit in anderen Formen mit Onlineaktivitäten verknüpft ist. Im europaweit durchgeführten COLLEEM-Survey²⁵ wird in einer repräsentativen Befragung von Internetnutzer*innen aufgezeigt, dass in Deutschland 1,5 Prozent der Befragten

20 Giard et al. 2019; Leimeister et al. 2016—Giard et al. (2019) klassifizieren einen fünften Typ von Crowdwork, bei dem Kurzaufträge vergeben werden, die vor Ort erledigt werden müssen (z. B. Überprüfung von Öffnungszeiten auf ihre Aktualität). Diesen Crowdwork-Typ berücksichtigen wir im Kontext unseres Forschungsprojektes nicht, da für unsere Fragestellung die Ortsungebundenheit entscheidende Relevanz besitzt.

21 Giard et al. 2019; Leimeister et al. 2016

22 Serfling 2018

23 Jansen 2020

24 BMAS 2020; Jansen 2020

25 Brancati 2020

Plattformarbeit als Haupteinkommensquelle angeben und weitere 7 Prozent dieser Arbeit als Nebentätigkeit nachgehen. Diese nationalen Daten entsprechen dem Durchschnitt der 16 europäischen Staaten, die in diese Studie einbezogen wurden.

Hinsichtlich typischer Charakteristika der Personen, die in Deutschland Crowdwork leisten, geben mehrere Erhebungen auf deutschen Plattformen ein ähnliches Bild zur sozialen Zusammensetzung und Motivation der Crowd. Die Studien stimmen darin überein, dass Crowdwork in Deutschland überwiegend als Nebenverdienst geleistet wird und dass materielle Not eher im geringen Maße den Grund für diese Art der Erwerbstätigkeit darstellt.²⁶ Stattdessen werden bei der Frage nach den Gründen für die Onlinetätigkeit vor allem solche Motivationen von den Befragten bejaht, die darauf verweisen, dass es sich hierbei um eine angenehme Beschäftigung handelt, mit der nebenbei auch noch Geld verdient werden kann. Häufig angegeben wird, Crowdwork bedeute Spaß und einen netten Nebenerwerb oder eine gute Freizeitbeschäftigung. Die zeitliche und/oder räumliche Flexibilität und die selbstbestimmten Arbeitsinhalte werden von den Befragten als Motive für ihre Crowdworktätigkeit ebenfalls häufig als wichtig erachtet. Crowdwork stellt, so fassen verschiedene Studien zusammen, in Deutschland im Wesentlichen eine Form von Arbeit dar, in der – fern von den betrieblichen Hierarchien der Haupt-Erwerbstätigkeit – neue berufliche Erfahrungen gemacht und neue Netzwerke gesponnen werden können.²⁷ Hierzu wird allerdings kritisch angemerkt, dass diese Erfahrung von Spielräumen erweiterter beruflicher Handlungsfähigkeit vermutlich vor allem auf Menschen zutrifft, die es sich leisten können, Crowdwork als Freizeitbeschäftigung zu sehen. Für Personen, die stattdessen auf Onlinetätigkeiten als ernsthafte Einnahmequelle angewiesen sind, stehen eher die Prekarisierungsgefahren im Vordergrund.²⁸

Wie wir in den folgenden Abschnitten darlegen werden, können für die Thematik dieser Handreichung – die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen mit Sorgeverpflichtungen an Crowdwork – aus den bisherigen Studien zu Crowdwork in Deutschland keine Erkenntnisse gezogen werden, da entsprechende Fragen nicht in den Erhebungen erhalten sind. Dies zeigt auch, dass Fragen von Diversität und Inklusion bisher nicht in die Diskurse um diese digitale Arbeitsformen und -prozesse eingebettet sind.

Politische Initiativen auf unterschiedlichen Ebenen

In Deutschland gibt es erste politische Ansätze dazu, wie die Arbeitsbedingungen auf Plattformen so gestaltet werden können, dass sie verstärkt gute Arbeit für die Crowdworker*innen ermöglichen. Hierzu gehört auch die Suche nach Wegen, die Handlungsmacht der Crowdworker*innen gegenüber den Plattformen zu stärken. Eine Initiative einiger Plattformen und der Gewerkschaft IG Metall hat seit dem Jahr 2015 (Neufassung 2017) einen sogenannten Code of Conduct entwickelt, also eine Selbstverpflichtung von Plattformen, in denen zehn Grundsätze für eine faire Gestaltung von Crowdwork festgeschrieben sind und zu deren Einhaltung sich Plattformen, die dieses Dokument unterzeichnen, selbst verpflichten. Zu diesen Leitlinien gehören beispielsweise eine faire Bezahlung, gut verständliche Arbeitsaufträge mit angemessenem Zeitplan und ein respektvoller Umgang miteinander.²⁹ Ebenfalls aus dieser Initiative hervorgegangen ist die Ende 2017 gegründete Ombudsstelle, eine Schiedsstelle, die bei Streitfällen zwischen Plattformen, die sich dem Code of Conduct angeschlossen haben, und Crowdworker*innen entscheiden soll.³⁰ Bis einschließlich 2019 wurden hier 44 Fälle behandelt. Darüber hinaus wurde der überwiegende Teil der Konflikte, die der Ombudsstelle bekannt gemacht wurden, bereits im Vorwege einvernehmlich gelöst, ohne sie als Schiedsstelle anzurufen.³¹

Die IG Metall hat zudem mit der Website FairCrowdWork (<http://faircrowd.work/de/>) ein Informationsangebot geschaffen, das es Crowdworker*innen ermöglicht, sich über gewerkschaftliche Aktivitäten und politische Auseinandersetzungen zum Thema Crowdwork zu informieren. Ebenso findet sich auf der Website eine Bewertung einzelner Plattformen (z. B. hinsichtlich der Fairness und Transparenz ihrer Geschäftsbedingungen), die u. a. auf einer Befragung von Crowdworker*innen auf diesen Plattformen beruht. Andere gewerkschaftliche Akteur*innen gehen im Unterschied hierzu davon aus, dass Crowdworker*innen in Deutschland kaum aktiv werden, sich als Crowdworker*innen zu organisieren und für ihre Interessen einzusetzen. Vielmehr wird hier die Notwendigkeit einer (gewerkschaftlichen) Interessenvertretung und Kollektivpolitik von und für Menschen gesehen, die ihren

26 Bertscheck et al. 2016; Baethge et al. 2019; Al-Ani/Stumpp 2015

27 Al Ani/Stumpp 2015; Baethge et al. 2019; Bertscheck 2016

28 Hensel 2020

29 <https://www.crowdsourcing-code.de>

30 <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de>

31 Heiland 2022

Lebensunterhalt sichern, in dem sie – zeitlich versetzt oder parallel – verschiedene selbstständige und abhängige Erwerbstätigkeiten ausüben.³² Ein möglicher Baustein hierfür kann eine Politik von und für (Solo-)Selbstständige sein, wie sie gegenwärtig im Haus der Selbstständigen entwickelt wird, das im Jahr 2020 gegründet wurde und sich durch viele Online-Aktivitäten und digitale Angebote auszeichnet.³³

Mittlerweile gibt es auch von staatlichen und supranationalen Akteur*innen unterschiedliche Initiativen, die sich dem Ziel verschrieben haben, Crowdwork als gute Arbeit zu gestalten und die Plattformarbeitenden vor einer Abwärtsspirale von Löhnen und fehlenden arbeitsschutz- und sozialrechtlichen Standards zu schützen. So hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Hubertus Heil Ende 2020 das Eckpunktepapier „Faire Arbeit in der Plattformökonomie“ vorgestellt, in dem sechs Lösungsansätze für zentrale Problemlagen dieser Online-Tätigkeit vorgeschlagen werden, u. a. die soziale Absicherung der Crowdworker*innen und die Klärung ihres Erwerbsstatus. Von Seiten der EU-Kommission gab es Ende 2021 einen Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.³⁴ Entsprechende politische Ansätze zur Regulierung von Crowdwork werden wir im letzten Abschnitt der Handreichung mit Bezug auf unsere eigenen empirischen Ergebnisse vorstellen.

32 Pongratz/Bormann 2017

33 <https://hausderselbststaendigen.info/>

34 EU-Kommission 2021a

4. EXEMPLARISCH UNTERSUCHT: MARKTPLATZ- UND MICROTASK-PLATTFORM

Wie im vorangegangenen Abschnitt erläutert, werden Crowdwork-Plattformen in verschiedene Typen eingeteilt. Hier gilt es, nach Jobangeboten, ihrem Umfang, dafür mögliche Honorare usw. zu differenzieren. Bei den beiden Plattformen, auf denen die Crowdworker*innen mittels einer Online-Erhebung für unsere Studie befragt wurden, handelt es sich um eine Marktplatz-Plattform und um eine Microtask-Plattform. Dabei ist zu bedenken, dass es auch innerhalb des jeweiligen Plattform-Typs vielfältige Variationen von Plattformen gibt und Ergebnisse nicht unreflektiert auf andere Plattformen desselben Typs übertragen werden können.

Im Folgenden skizzieren wir die beiden untersuchten Plattformen grob und erläutern daran ihre Unterschiede, die Auswirkungen z. B. auf die Frage nach Teilhabechancen oder Verdienstmöglichkeiten haben. Daran anschließend geben wir einen Überblick über die soziale Zusammensetzung der Crowdworker*innen in unserem Sample und ihre Sichtweisen auf ihre Arbeit. Deutlich wird, dass sich verallgemeinernde Aussagen über *die* Crowdworker*innen nicht treffen lassen. Zwischen den beiden Plattformen gibt es große Unterschiede hinsichtlich des Einkommensniveaus, der Lebenssituationen sowie den Anforderungen und Ressourcen der dort tätigen Crowdworker*innen. Zugleich gibt es auch innerhalb jeder Plattform eine weite Spannbreite an sozialen Lebenslagen der Befragten.

Charakteristik der untersuchten Plattformen

Auf **Microtask-Plattformen** werden überwiegend einfache Aufgaben angeboten, die kurzfristig veröffentlicht werden und zu erledigen sind und ein festes Honorar haben.

Beispiele für diese Kleinstaufträge sind z. B. Tagging (also die Verschlagwortung von Social-Media-Inhalten) oder das Einsprechen von Sätzen, was im Bereich Künstliche Intelligenz besondere Relevanz besitzt. Das Honorar für solche Aufträge beträgt auch auf der von uns untersuchten Plattform pro Auftrag häufig nur wenige Euro-Cent.¹ Bei der Registrierung auf dieser Plattform können je nach Qualifikation und Interesse verschiedene Auftragsarten ausgewählt werden, die von den beschriebenen klassischen Microtasks bis hin zu komplexeren Aufträgen reichen. Hier können Crowdworker*innen ihr Interesse angeben, an kommerziellen und wissenschaftlichen Umfragen teilzunehmen. Dort wurde die Online-Erhebung von uns selbst eingestellt.² Dies bedeutet, dass wir ausschließlich Crowdworker*innen befragt haben, die sich für Umfragen registriert haben. Damit erreicht unsere Befragung nur einen spezifischen Ausschnitt der Arbeitenden auf dieser Plattform.

Auf **Marktplatz-Plattformen** geht es um inhaltlich komplexere Aufträge, für die teilweise spezifische Kompetenzen vorhanden sein müssen und für die mehr Zeit benötigt wird. Häufig beinhalten die Aufträge das Verfassen von

-
- 1 Auf der Webseite der Plattform wird auf landesspezifische Mindesthonorare hingewiesen, das Honorar legen jedoch die Auftraggeber*innen fest. Zudem ist fraglich, ob die durchschnittlich geschätzte Arbeitszeit pro Aufgabe realistisch ist (vgl. Gerber/Krzywdzinski 2017). Im Bereich der Texterstellung, die mittlerweile auch auf dieser Plattform angeboten wird, sind Preise pro Wort und Qualitätsstufe festgelegt.
 - 2 Die Plattform hat den Auftrag nach einer Prüfung freigeschaltet.

Webcontent oder Übersetzungsarbeiten. Die Bearbeitung der Aufträge erfordert Kreativität, allerdings sind die inhaltlichen und strukturellen Vorgaben häufig eng; bei Webcontent beispielsweise wird eine Kennzahl an Schlüsselwörtern für die Suchmaschinenoptimierung vorgegeben. Im Zuge der Registrierung auf der von uns untersuchten Plattform müssen Probetexte angefertigt werden, nach denen die Autor*innen in bestimmte Qualitätsstufen eingeteilt werden. Aufgrund guter Bewertungen kann mittelfristig durch die Plattform eine Höherstufung erfolgen. Von der Qualitätsstufe abhängig sind der Lohn, den die Crowdworker*innen erhalten, aber auch die Kosten, die für die Auftraggeber*innen entstehen. Sofern Aufträge für die gesamte Crowd eingestellt werden, erhält die*der schnellste Crowdworker*in die Aufgabe. Das Honorar wird hier pro Wort bezahlt. Häufig haben die Aufträge in diesem Bereich einen geringeren Umfang von ein bis zwei Textseiten bei einer Bearbeitungszeit von ein bis zwei Tagen. Eine typische Honorarhöhe für entsprechende Arbeiten liegt dann bei vier bis sechs Euro. Crowdworker*innen können durch Höherstufung in einem Bereich arbeiten, in dem Auftraggeber*innen sie direkt für bestimmte Aufträge anfragen. Die Kommunikation zwischen beiden bleibt dabei vollständig über die Plattform vermittelt. Teilweise können diese Crowdworker*innen ihr Honorar selbst verhandeln. Auf dieser Plattform wurde unsere Umfrage von der Plattform per E-Mail an die registrierten Crowdworker*innen verschickt.

Die Tätigkeiten, die über beide Plattformen vermittelt werden, sind also grundlegend unterschiedlich. Die inhaltlichen Anforderungen im Bereich Microtask sind in der Regel sehr niedrig und ohne eigenen Gestaltungsspielraum. Hier wird Schnelligkeit und Genauigkeit benötigt. Bei der Marktplatz-Plattform sind schon bei der Registrierung spezifische Kompetenzen Voraussetzung. Die Arbeit erfordert zudem die Fähigkeit, exakte Vorgaben der Auftraggeber*innen zu verstehen und umzusetzen. Zugleich kann die Arbeit ohne einen schöpferischen Eigenanteil nicht gelingen. Auf beiden Plattformen können die Crowdworker*innen Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen, weil sie selbst entscheiden – je nachdem, ob insgesamt genügend Jobs vorhanden sind – wie viele und welche Aufgaben sie übernehmen. Dies ist Teil der Flexibilität, die im Chancendiskurs von Crowdwork angeführt wird. Nach unseren Plattform-Analysen stellt sich das jeweilige System aus Sicht der Crowdworker*innen nicht als so flexibel dar. Generell sind die strukturellen Vorgaben auf den Plattformen und seitens der Auftraggeber*innen eher eng. Es

gibt strikte Zeitlimits für Jobs und bestimmte Zeiten, an denen diese zur Verfügung stehen. Auf beiden Plattformen gibt es – im Vergleich zum Bedarf auf Seiten der Crowdworker*innen – zu wenig Angebote, weshalb Jobs und Honorare nicht sicher planbar sind.

In den Interviews, die wir mit Manager*innen beider Plattformen geführt haben, wurde deutlich, dass kein Mangel an Crowdworker*innen vorliegt, sondern häufig ein Arbeitskräfteüberangebot zu verzeichnen ist. Vor diesem Hintergrund ist die Notwendigkeit, sich auf Bedarfe von Crowdworker*innen einzustellen, gering. Von ihnen wurde auch der grundsätzliche Charakter von Crowdwork als Nebentätigkeit betont. Die Frage nach strukturellen Veränderungen, die Crowdworker*innen unter bestimmten Bedingungen ein planbares Einkommensniveau ermöglichen würden, erachten sie als nicht notwendig. Die Plattformen verweisen auf ihre Funktion als reine Vermittlungsinstanz, aus der heraus sie keinen Arbeitgeber*innenpflichten nachkommen müssen.³

In Hinblick auf die Entwicklung von Crowdwork in Deutschland stellen Manager*innen beider Plattformen fest, dass das Einstellen von Aufträgen für Crowdworker*innen, die in Deutschland tätig sind, in der Regel nur lohnenswert ist, wenn Aufträge gute deutsche Sprachkenntnisse voraussetzen oder die Kontextualisierung der Crowdworker*innen in Deutschland aus anderen Gründen inhaltlich notwendig ist (z. B. Erhebungen zu Konsumverhalten in Deutschland). Bei allen anderen Formen von Aufträgen bietet – aufgrund des internationalen Lohngefälles – die Einstellung auf Plattformen in anderen Ländern bzw. das Ausschreiben an internationale Crowdworker*innen rentablere Geschäftspraktiken.

Demografische Zusammensetzung der Crowd

Auf die demografische Zusammensetzung der Crowd geblickt, zeigt sich, dass sich auf der Marktplatz-Plattform 65 Prozent der Befragten als weiblich identifizieren, 34 Prozent als männlich und 0,8% als divers. Auf der Microtask-Plattform sind es andersherum nur 34 Prozent, die sich als weiblich identifizieren, und 66 Prozent als männlich. Eine ähnliche Geschlechterverteilung weisen auch andere quantitativen Studien zu diesen Plattform-Typen aus.⁴ Ebenso wie in

3 Auf der Marktplatz-Plattform sind jedoch 24 Prozent der Befragten in der Künstlersozialkasse (KSK) versichert, d. h., die Plattform rechnet in ihre Vermittlungsgebühr an die Auftraggeber*innen Kosten für die KSK ein und führt diese ab. Auf der Microtask-Plattform sind dagegen nur 2 Prozent über die KSK versichert, was auch ein Hinweis darauf sein kann, dass hier überwiegend Kleinstaufträge vermittelt werden. Die Plattform entrichtet unserer Kenntnis nach keine Beiträge an die KSK. 55 Prozent auf der Marktplatz-Plattform und 61 Prozent auf der Microtask-Plattform sind über einen anderen Job sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

4 Z. B. Leimeister et al. 2016

weiteren quantitativen Studien zu Crowdworker*innen in Deutschland ist die von uns befragte Crowd sehr gut ausgebildet. Auf beiden Plattformen geben jeweils 41 Prozent der Crowdworker*innen einen Hochschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss an. Interessant ist ein Blick auf die Altersverteilung in der Crowd: Auf der Marktplatz-Plattform gibt es einen hohen Anteil von über- 50-jährigen Crowdworker*innen, ebenso sind auf der Microtask-Plattform 22 Prozent älter als 50 Jahre. Auch wenn jüngere Crowdworker*innen eher auf einer Microtask-Plattform arbeiten, ist der Anteil älterer Arbeitender in beiden Fällen bemerkenswert hoch. Dass Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt hierfür ein Erklärungsmuster sein kann, wird in unserer Online-Erhebung und den von uns geführten Interviews deutlich. Repräsentative Aussagen können wir hierzu jedoch nicht formulieren.

	Marktplatz	Microtask
weiblich / männlich / divers	65% / 34% / 0,8%	34% / 66% / 0%
Alter 50+	32% (Ø 43 Jahre)	22% (Ø 38 Jahre)
Hochschulabschluss / Abitur / Berufsausbildung	41% / 23% / 18%	41% / 22% / 19%

Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform und 239 Personen auf der Microtask-Plattform im Jahr 2021 nach Geschlechtszugehörigkeit, Alter und höchstem Bildungsabschluss gefragt. Quelle: Eigene Erhebung.

	Marktplatz	Microtask
Angestellt in Vollzeit / Teilzeit / Selbstständig	13% / 7% / 59%	50% / 12% / 16%
Erwerbsarbeitslos oder -suchend	9%	9%
In Elternzeit / Mutterschutz	0,4%	0,8%

Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform und 239 Personen auf der Microtask-Plattform im Jahr 2021 nach ihrem derzeitigen (Erwerbs-)Status gefragt. Quelle: Eigene Erhebung.

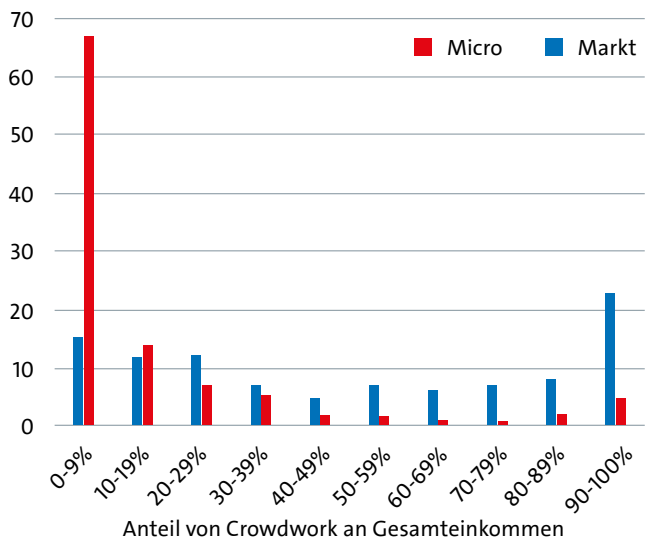
Erwerbsbeteiligung

Auf der Marktplatz-Plattform sind 13 Prozent der Befragten jenseits der Plattform in Vollzeit angestellt und 59 Prozent als Selbstständige tätig, auf der Microtask-Plattform sind es 50 Prozent, die in einem Beruf Vollzeit erwerbstätig sind, und 16 Prozent, die als Selbstständige arbeiten. Es ist zu vermuten, dass der hohe Anteil an Selbstständigen, die auch auf der Marktplatz-Plattform arbeiten, damit zusammenhängt, dass die dort angebotenen Jobs in den Bereich Text- und Übersetzungsarbeit fallen, in dem auch jenseits von Vermittlungsplattformen viele Selbstständige tätig sind. Sie nutzen solche Plattformen als einen Auftraggeber unter vielen anderen bzw. dann, wenn sie Auftragsflauten kompensieren müssen. Der Anteil der Crowdworker*innen, die erwerbsarbeitslos oder -suchend sind, ist auf beiden Plattformen gleich. In Elternzeit oder Mutterschutz sind auf beiden Plattformen nur sehr wenige Crowdworker*innen (siehe Tabelle auf S. 19).

Die **mittlere Wochenarbeitszeit**, die die Befragten auf der Marktplatz-Plattform mit Crowdwork verbringen, liegt bei 18,3 Stunden.⁵ Das **Einkommen**, das sie hierdurch erzielen, liegt im Mittel bei **wöchentlich** 326 Euro. Knapp die Hälfte der Befragten verdient hier maximal 100 Euro pro Woche. Bei einem weiteren Drittel liegt das Einkommen pro Woche bei maximal 500 Euro. Auf der Microtask-Plattform beträgt die mittlere Wochenarbeitszeit für Crowdwork 8,2 Stunden.⁶ Dort liegt das Einkommen, das die Befragten hierdurch wöchentlich erzielen, im Mittel bei 58,29 Euro. Über die Hälfte der Befragten verdient hier maximal 20 Euro pro Woche. Ein weiteres Drittel verdient maximal 100 Euro pro Woche. Damit liegen die Verdienste hier überwiegend im Bereich geringfügiger Beschäftigung.

In der folgenden Grafik zeigt sich, dass – korrespondierend zu der geringeren Einkommenshöhe – auf der Microtask-Plattform der überwiegende Teil der Befragten nur einen geringen Anteil des monatlichen Einkommens auf der Plattform erzielt. Hier verdienen zwei Drittel der Befragten lediglich bis zu 10 Prozent ihres monatlichen Gesamteinkommens auf der Plattform. Hingegen gibt ein Viertel der Befragten auf der Marktplatz-Plattform an, dass sie über 90 Prozent ihres Einkommens hierüber verdienen. Auf der Microtask-Plattform geben dies immerhin fünf Prozent an.

Prozent der Befragten



Anteil am monatlichen Gesamteinkommen, der über Crowdwork verdient wird. Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform und 239 Personen auf der Microtask-Plattform im Jahr 2021 befragt. Quelle: Eigene Erhebung.

Motivationen für Plattformarbeit

Wie die folgende Tabelle zeigt, gibt etwa ein Fünftel der Befragten auf beiden Plattformen an, dass sie Crowdwork leisten, weil sie **nur von zu Hause aus** erwerbstätig sein können. Auf beiden Plattformen ist der am häufigsten genannte Grund, dieser Tätigkeit nachzugehen, dass diese **Spaß** mache. Darüber hinaus werden an diesen Angaben zu den Gründen für Onlinearbeit aber auch Unterschiede zwischen den Arbeitenden auf beiden Plattformen deutlich. So haben Motivationen, die auf die bessere **Koordination von Beruflichem und Privatem** und die Möglichkeit der **räumlichen Selbstorganisation** (Arbeit von zu Hause; Wegfall des Arbeitswegs) verweisen, auf der Marktplatz-Plattform eine stärkere Bedeutung. Bezogen auf die **finanzielle Angewiesenheit** auf Crowdwork wird deutlich, dass auf der Marktplatz-Plattform häufiger der Aussage „Weil mein Einkommen sonst nicht zum Leben reicht“ zugestimmt wird; hier sind es 28 Prozent gegenüber 18 Prozent auf der Microtask-Plattform. Die hierzu konträre Aussage, dass online gearbeitet wird, weil dies eine Form der **Freizeitbeschäftigung** sei, findet hingegen auf der Microtask-Plattform eine viel höhere Zustimmung. An den Antworten wird insgesamt

- 5 Diese Zahl bezieht sich auf die Frage „Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche auf Crowdwork-Plattformen?“. Ebenfalls abgefragt wurde, wie viel Zeit mit der Durchführung von Arbeitsaufträgen verbracht wird. Diese lag im Durchschnitt bei 15,9 Stunden; die zeitliche Differenz weist auf den Unterschied zwischen der Suche nach geeigneten Aufgaben und ihrer eigentlichen Bearbeitung hin.
- 6 Dies ist die durchschnittliche Arbeitszeit auf Plattformen. Die tatsächliche Bearbeitung von Aufträgen wird hier mit 6,1 Stunden angegeben.

deutlich, dass sich die Plattformarbeit aus Sicht der Befragten auf der Marktplatz-Plattform stärker als Erwerbsarbeit und (notwendige) Einnahmequelle darstellt; gleichwohl wird auch für einen (geringen) Anteil der Crowdworker*innen auf der Microtask-Plattform die Abhängigkeit von der Plattformarbeit deutlich.

	Marktplatz	Microtask
Ich finde keine andere Arbeit	12%	7%
Ich kann nur von zu Hause aus arbeiten	22%	18%
Ich arbeite lieber von zu Hause aus	69%	45%
Ich möchte einen langen Arbeitsweg vermeiden	38%	19%
Weil mein Einkommen sonst nicht zum Leben reicht	28%	18%
Als eine Form der Freizeitbeschäftigung	21%	55%
Es macht mir Spaß	70%	67%
Arbeit und Privates lassen sich dadurch besser abstimmen	52%	28%

Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform und 239 Personen auf der Microtask-Plattform im Jahr 2021 befragt. Die Frage lautete: Welche der folgenden Gründe treffen auf Sie zu, Crowdwork zu erledigen? Mehrfachantworten waren möglich. Quelle: Eigene Erhebung.

Bedeutung des Einkommens aus Crowdwork

Auch bei weiteren Fragen, die die ökonomische Bedeutung von Crowdwork aus Sicht der Crowdworker*innen verdeutlichen, zeigt sich, dass diese auf der Marktplatz-Plattform größer ist als auf der Microtask-Plattform. So schätzt auf der Marktplatz-Plattform ein deutlich höherer Anteil das **Crowdwork-Einkommen als wichtig oder sehr wichtig** ein. Auch als **primäre Einkommensquelle** wird das Honorar aus Crowdwork häufiger angegeben. Zudem haben Crowdworker*innen auf der Marktplatz-Plattform neben der Plattfortmätigkeit häufiger **keine weitere Einnahmequelle aus Erwerbsarbeit**.

Gleichzeitig weisen die Zahlen der **Microtask-Plattform** auch auf **soziale Problemlagen** hin. Immerhin sagen 12 Prozent, dass dies ihre primäre Einkommensquelle ist. Jeweils knapp ein Viertel der Befragten bewertet das Einkommen als wichtig oder sehr wichtig und hat neben Crowdwork keine weitere bezahlte Tätigkeit. Auf beiden Plattformen kennt ein hoher Anteil der Befragten die **Sorge**, dass die monatlichen Einnahmen nicht reichen, um die Grundaussgaben zu decken.

	Marktplatz	Microtask
Crowdwork für Einkommen wichtig oder sehr wichtig	62%	23%
Einkommen aus Crowdwork-Plattformen nicht für einen Monat planbar	70%	92%
Crowdwork ist primäre Einkommensquelle	47%	12%
Keine andere bezahlte Tätigkeit jenseits von Crowdwork	35%	22%
Häufig oder manchmal Sorge, dass Einkommen nicht reicht	76%	65%

Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform und 239 Personen auf der Microtask-Plattform im Jahr 2021 zu verschiedenen Aspekten der Bedeutung des aus Crowdwork generierten Einkommens befragt. Quelle: Eigene Erhebung.

Hinsichtlich **anderer Finanzierungsquellen als Erwerbsarbeit** liegt der Anteil der Befragten, die eine solche Quelle angeben, auf der Marktplatz-Plattform bei knapp 70 Prozent und auf der Microtask-Plattform bei 57 Prozent. Am häufigsten wird hier Kindergeld genannt (Marktplatz: 25%; Microtask: 24%).⁷ Geld von den Partner*innen (auf beiden Plattformen jeweils 15%) und von der Familie (Marktplatz: 14%; Microtask: 16%) sind ebenfalls bedeutsame Finanzierungsquellen. 12 Prozent auf der Marktplatz-Plattform und 8 Prozent auf der Microtask-Plattform beziehen Sozialleistungen. Dabei handelt es sich überwiegend um Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II. Insgesamt erhalten fünf Personen eine (Teil-)Erwerbsminderungsrente oder ein persönliches Budget und zwei Personen Pflegegeld. Altersrente beziehen auf der Marktplatz-Plattform 5 Prozent der Befragten und auf der Microtask-Plattform 2 Prozent.

Ressourcen und Belastungen

Allgemein sind die Crowdworker*innen auf beiden Plattformen mit über 70 Prozent auf der Marktplatz-Plattform und über 60 Prozent auf der Microtask-Plattform **zufrieden** mit dieser Tätigkeit. Die **Zufriedenheit mit der Bezahlung** ist dagegen sehr viel geringer. Auf beiden Plattformen stimmen knapp 30 Prozent der befragten Crowdworker*innen dieser Aussage zu. Knapp 40 Prozent der Befragten halten Crowdwork für eine **gute und faire Arbeit**. Anerkennung und **Wertschätzung** für ihre Arbeit erhalten auf der Marktplatz-Plattform 43 Prozent der Befragten häufig, 50 Prozent manchmal. Auf der Microtask-Plattform liegen diese Werte bei 11 Prozent (häufig) und 41 Prozent (manchmal).⁸ Die **Formen der Anerkennung** neben Bezahlung und Bewertung/Feedback sind auf beiden Plattformen verschieden. Auf der Marktplatz-Plattform gibt es häufiger nicht-monetäre Anerkennung wie Geburtstagspost oder einen Aufstieg in den Qualitätseinstufungen.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und -inhalte zeigt sich des Weiteren, dass die Arbeit auf der Marktplatz-Plattform von den Crowdworker*innen stärker als **sinnstiftend und bereichernd** erlebt wird, gleichzeitig aber auch zu mehr Erschöpfung führt und im ausgeprägteren Maße unter Zeitdruck stattfindet. Exemplarisch zeigt sich dies an Angaben zu den Aussagen, dass die Arbeit auf der jeweiligen Plattform bereichernd sei und eine persönliche Weiterentwicklung ermögliche. Die Befragten auf der Marktplatz-Plattform stimmen hier zu 61 Prozent bzw. 74 Prozent zu. Auf der

	Marktplatz	Microtask
Allgemeine Zufriedenheit mit Plattform-Arbeit ⁱ	73%	62%
Zufriedenheit mit der Bezahlung auf Plattformen ⁱ	28%	27%
Crowdwork ist gute und faire Arbeit ⁱ	38%	35%
Häufig oder manchmal Anerkennung/Wertschätzung für Plattform-Arbeit ⁱⁱ	93%	52%

Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform und 239 Personen auf der Microtask-Plattform im Jahr 2021 zu Zufriedenheit und Anerkennung befragt. Mehrfachantworten waren möglich. i) Die Aussagen konnten auf einer fünfteiligen Skala (stimmt völlig – weitestgehend – teils, teils – stimmt eher nicht – stimmt überhaupt nicht) beurteilt werden. Hier weisen wir den Anteil aus, der ‚stimmt völlig‘ und ‚stimmt weitestgehend‘ umfasst. ii) Die Bedeutung der Aussage konnte mit ‚häufig-manchmal-nie‘ eingeschätzt werden. Quelle: Eigene Erhebung.

Microtask-Plattform ist die Zustimmung in beiden Fällen nur halb so hoch. Dass sie nach der Plattformarbeit erschöpft sind, geben auf der Marktplatz-Plattform 84 Prozent und auf der Microtask-Plattform 51 Prozent der Befragten an. Häufig oder manchmal unter starkem Zeitdruck zu arbeiten, wird von 87 Prozent der Crowdworker*innen auf der Marktplatz-Plattform und von 42 Prozent auf der Microtask-Plattform bejaht.

Auf den von uns untersuchten Plattformen existieren keine Formen der Mitbestimmung. Allerdings können über Feedback oder Kritik Verbesserungsvorschläge oder Missstände kommuniziert werden. 22 Prozent auf der Marktplatz-Plattform bzw. 16 Prozent auf der Microtask-Plattform geben an, schon einmal gegen schlechte Bewertungen

⁷ Diese Zahlen umfassen den Anteil an den Befragten, die solche Finanzierungsquellen angeben. Mehrfachnennungen waren möglich.

⁸ Ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der Verteilung von Zufriedenheit mit der Plattform, der dortigen Bezahlung und Erfahrungen mit Anerkennung und Wertschätzung finden sich auch in anderen Studien zu Plattformen in Deutschland (z. B. Leimeister 2016; Baethge 2019).

oder Ablehnungen von Arbeitsergebnissen vorgegangen zu sein, allerdings in der Regel ohne konkrete Auswirkung. Der überwiegende Teil der Befragten (Marktplatz: 75%; Microtask: 55%) ist grundsätzlich mit dem Bewertungssystem der Plattform zufrieden. Untereinander ist die Crowd auf beiden Plattformen wenig miteinander vernetzt. Einen Austausch mit anderen Crowdworker*innen über Erfahrungen und Probleme mit der Plattformarbeit pflegen nur 11 Prozent der Befragten auf der Marktplatz-Plattform und 14 Prozent der Befragten auf der Microtask-Plattform.

Gefragt nach dem Kenntnisstand über den Code of Conduct und die Ombudsstelle für Streitfälle zwischen Plattformen und Crowdworker*innen (siehe hierzu Abschnitt 3) geben auf der Marktplatz-Plattform 27 Prozent an, den Code of Conduct zu kennen, und 10 Prozent die Ombudsstelle; auf der Microtask-Plattform sind es 16 Prozent und 8 Prozent.

Zusammenfassung: Plattformunterschiede und eine heterogene Crowd

Die oben aufgezeigten Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Plattformen bezüglich der Aufgaben und ihrer Komplexität, ihrem Umfang und dem dafür benötigten (Vor-)Wissen spiegeln sich auch in Lebens- und Einkommensbedingungen der Crowdworker*innen und ihren Arbeitserfahrungen und -ansprüchen wider. Das im Durchschnitt generierte Honorar sowie die durchschnittlich auf der Plattform geleistete Arbeitszeit sind sehr verschieden. Hiermit korrespondieren auch die Anteile von Haupt- und Nebenverdiener*innen auf den Plattformen sowie die mit der Tätigkeit einhergehenden Belastungen oder Bereicherungen. Auf der Marktplatz-Plattform haben wir mehr Frauen und auf der Microtask-Plattform mehr Männer erreicht. Auf beiden Plattformen sind die Crowdworker*innen gut ausgebildet und der Anteil von Befragten, die über 50 Jahre alt sind, ist bemerkenswert.

Auf der Marktplatz-Plattform kann im Vergleich mehr Einkommen generiert werden und es geben dort auch mehr Befragte an, ausschließlich Crowdwork zu betreiben. Insgesamt betreiben die Crowdworker*innen auf der Marktplatz-Plattform die Tätigkeit in einem höheren Umfang und zu einem größeren Anteil als Existenzsicherung. Deren Unsicherheit wird gleichzeitig dahingehend deutlich, dass für die große Mehrheit der Befragten das Plattformeinkommen selbst für die kurze Zeitspanne eines Monats nicht sicher planbar ist und Sorgen um die ökonomische Existenzsicherung bekannt sind. Auch auf der Microtask-Plattform geben 12

Prozent der Befragten an, dass Crowdwork ihre primäre Einkommensquelle ist; für ein knappes Viertel von ihnen ist sie die einzige Form von Einkommen durch Erwerbsarbeit. Wenngleich das Gros der Arbeitenden auf dieser Plattform in einem Angestelltenverhältnis berufstätig ist und Crowdwork bloß als Nebentätigkeit nachgeht, ist auch hier ein – wenn auch kleiner – Teil der Befragten existenziell von der Tätigkeit abhängig. Bei ca. einem Fünftel der Crowdworker*innen auf beiden Plattformen hat diese Angewiesenheit dabei den Hintergrund, dass sie ausschließlich von zu Hause aus erwerbstätig sein können.

Diese ökonomisch unterschiedlichen Bedeutungen der Plattformarbeit gehen damit einher, dass Crowdworker*innen auf beiden Plattformen in einem relativ hohen Ausmaß eine allgemeine Zufriedenheit mit ihrer Plattformarbeit angeben; gleichzeitig trifft dies hinsichtlich der Bezahlung in sehr viel geringerem Ausmaß zu. Auch die Wahrnehmung der Arbeit als gute und faire Arbeit findet sich auf beiden Plattformen. Insgesamt bedarf es hier vertiefender Untersuchungen, inwiefern Plattform-Arbeitende bestimmte Ansprüche an Lebens- und Arbeitsqualität an Crowdwork nicht stellen, weil hierfür keine geeigneten Adressat*innen (weder Plattformen noch Auftraggeber*innen oder Staat) gesehen werden. Subjektiv fallen offenbar z. B. die Einschätzung von Fairness und Qualität in der Arbeit und der Bedarf an Existenzsicherung und angemessener Bezahlung auseinander.

Mit Blick auf andere Kriterien, die Erwerbstätigkeit als eine gute Arbeit charakterisieren, ist festzustellen, dass es auf der Marktplatz-Plattform – im Gegensatz zur Microtask-Plattform – zwar eigene Handlungsspielräume und Anforderungen an Kreativität gibt, diese jedoch durch inhaltliche und strukturelle Vorgaben häufig relativ eng sind. Gleiches gilt auch für die selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitsmenge und -zeit. Insbesondere wenn Crowdworker*innen auf das Einkommen aus der Plattformarbeit angewiesen sind, muss den oft strikten Zeitrhythmen, die durch Plattform und Auftraggeber*innen vorgegeben sind, gefolgt werden. Zwar gibt es auf beiden Plattformen einen Anteil der befragten Crowdworker*innen, die zustimmen, dass diese Tätigkeit bereichernd wirkt und eine persönliche Weiterentwicklung ermögliche, aber es existieren keine systematischen Weiterbildungsmöglichkeiten. Sehr begrenzt sind ebenfalls die Möglichkeiten, auf die Gestaltung der Plattform(arbeit) Einfluss zu nehmen.

Durch das Wegfallen eines betrieblichen Kontextes fehlen kollegiale Kontakte und die Begleitung durch Vorgesetzte. Im Fall etwaiger Leistungsschwankungen gibt es keine betriebliche Abfederung und mit weniger Einkommen und

einer Verschlechterung der Einstufungen innerhalb der Plattformen muss gerechnet werden.⁹

Aufgrund fehlender sozialer Absicherung, fehlender Planbarkeit und dem Honorarniveau handelt es sich bei Crowdwork um eine prekäre Tätigkeit. Die Expert*innen im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktinklusion stehen Crowdwork aufgrund dieser Prekarität skeptisch gegenüber und nennen als Kriterium guter Arbeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

In den folgenden beiden Abschnitten stellen wir entsprechende Diskussionen über spezifische Teilhabechancen durch Crowdwork für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen dar und zeigen anhand unserer empirischen Untersuchung auf, wie sich die Teilhabe von Menschen, die sich einer dieser beiden Gruppen zugehörig fühlen, auf den beiden hier beschriebenen Plattformen gestaltet.

5. TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN AN CROWDWORK

Digitalisierung und Inklusion

Die zunehmende Digitalisierung wird allgemein als Chance für Menschen mit Beeinträchtigungen¹ betrachtet. Digitale Technologien können Informationen, Dienstleistungen und Produkte zugänglich machen und Barrieren abbauen, z. B. durch Apps, die Hindernisse erkennen oder Sprachausgaben besitzen. Dies kann den Zugang zu (Aus-)Bildung und Arbeit erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen. Eine Studie, die den Forschungsstand zum Zusammenhang von Behinderung und Digitalisierung zusammenfasst, kommt zu dem Ergebnis, dass assistierende Technologien und Digitalisierung den Zugang zu Arbeit verbessern und neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.² Jedoch werden viele Arbeitsabläufe komplexer und gerade im Bereich einfacher Tätigkeiten (Basisarbeit) könnten durch Automatisierung Arbeitsplätze verlorengehen.³ Das gilt für viele Beschäftigungen mit geringeren Qualifikationsanforderungen, aber betrifft Menschen mit Behinderungen stärker⁴. Für Menschen mit Lern- oder kognitiven Behinderungen kann es neue Zugangsbarrieren geben und die Digitalisierung kann zu einer stärkeren sozialen Ungleichheit innerhalb der Personengruppe mit Behinderungen beitragen.⁵

Im Kontext von Erwerbsarbeit wird häufig auf die Vorteile von orts- und zeitungebundener Beschäftigungen für Menschen mit Beeinträchtigungen verwiesen, die jedoch überwiegend im Bereich höher qualifizierter Tätigkeiten angesiedelt sind.⁶ Eine Studie von *Aktion Mensch* (2020) geht davon aus, dass bei zunehmender Komplexität, Arbeitsverdichtung und Zeitdruck, die durch Digitalisierung entstehen, die Art der Qualifizierung eine größere Rolle als die Art der Behinderung spielen wird.⁷

DEFINITION BEHINDERUNG NACH ARTIKEL 2 ABSATZ 1 SGB IX

Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. (...)

1 In dieser Handreichung nutzen wir synonym Benennungen wie *Menschen mit Beeinträchtigungen* und *behinderte Menschen*. Die Begründung hierzu findet sich auf Seite 7.

2 Engels 2016; siehe dazu auch Engels 2019

3 Engels 2019: 225—Aber auch im Bereich von Basisarbeiten können durch die Digitalisierung neue Tätigkeitsfelder entstehen (vgl. Engels 2019: 230).

4 Engels 2019: 228

5 Engels 2019: 224; Aktion Mensch 2020: 6

6 Engels 2019: 225

7 Aktion Mensch 2020: 40f.

Menschen mit Behinderungen in Deutschland und auf dem Arbeitsmarkt

9,5 Prozent der Bevölkerung in Deutschland (ca. 7,9 Millionen Menschen) sind als schwerbehindert registriert.⁸ Das heißt, bei diesen Menschen liegt nach Artikel 2 Absatz 2 SGB IX ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent vor.

Wird eine breitere Definition von Behinderung wie im *Dritten Teilhabebericht der Bundesregierung* zugrunde gelegt, die sowohl Behinderungen mit einem Grad unter 50 als auch chronische Erkrankungen berücksichtigt, haben ca. 16 Prozent (13,04 Millionen Menschen) der Bevölkerung in Deutschland eine Behinderung.⁹

Die Zahl der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Zusätzlich zu demografischen Effekten wie dem Älterwerden der deutschen Bevölkerung steigt die Anzahl vor allem aufgrund von psychischen Beeinträchtigungen, insbesondere bei Frauen* und Menschen mit sog. Migrationshintergrund.¹⁰ Im erwerbsfähigen Alter sind 3,2 Millionen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung¹¹; 11,2 Prozent von ihnen waren 2019 erwerbsarbeitslos gemeldet. Im Vergleich zur ‚allgemeinen‘ Erwerbsarbeitslosenquote von 6,5 Prozent liegt diese beinahe doppelt so hoch.¹² Menschen mit Schwerbehinderung suchen im Durchschnitt 100 Tage länger nach einer neuen Erwerbstätigkeit und sind wesentlich häufiger langzeitarbeitslos als nicht behinderte Menschen.¹³ Die Zahlen stagnieren seit Jahren auf ähnlich hohem Niveau. Die gesetzliche Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen, durch die Unternehmen ab einer bestimmten Größe Arbeitsplätze an Menschen mit Schwerbehinderung vergeben müssen, wird von 60 Prozent der Unternehmen nicht oder nicht vollständig erfüllt.¹⁴ Die alternative Ausgleichsabgabe fällt mit monatlich 125 bis 320 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz sehr gering aus.

Menschen mit Beeinträchtigungen haben – trotz hoher Qualifikationen – ein erhöhtes Risiko, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und diskriminiert zu werden.¹⁵ Hier spielen auch Vorurteile von Arbeitgeber*innenseite eine Rolle, dass diese weniger leistungsfähig seien, sich häufiger krankmelden oder das Beschäftigungsverhältnis unkündbar sei. Soziale Teilhabe ist in der hiesigen Leistungsgesellschaft stark mit der Teilhabe am Arbeitsleben verknüpft. Die Inklusion in den Arbeitsmarkt und das Recht auf Arbeit ist in Artikel 27 der *UN-Behindertenrechtskonvention* (UN-BRK) von 2008 festgeschrieben.

RECHT AUF ARBEIT NACH UN-BRK ARTIKEL 27

Die Vertragsstaaten anerkennen **das Recht** von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen **auf Arbeit**; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den **Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen**, die in einem **offenen, inklusiven** und für Menschen mit Behinderungen **zugänglichen Arbeitsmarkt** und Arbeitsumfeld **frei gewählt** oder angenommen wird. (...) (Artikel 27 Absatz 1 UN-BRK; Schattenübersetzung*; eigene Hervorhebungen)

* Die englische Originalfassung der UN-BRK enthält die Begriffe *inclusion/inclusive*. Die amtliche deutsche Übersetzung verwendet hingegen vagere Begrifflichkeiten wie *Einbeziehung* oder *Zugänglichkeit*. Wir zitieren die UN-BRK in dieser Handreichung im Wortlaut der Schattenübersetzung, die im Gegensatz zur amtlichen deutschen Übersetzung Begriffe wie *Inklusion*, *Partizipation*, *Barrierefreiheit* und *Selbstbestimmung* nutzt und von Interessensvertretungen ausgearbeitet wurde (vgl. Netzwerk Artikel 3 2018; Wansing 2015: 46).

8 Statistisches Bundesamt 2020

9 Dritter Teilhabebericht 2021: 36

10 Dritter Teilhabebericht 2021: 12

11 Rehadat Statistik 2019

12 Dritter Teilhabebericht 2021: 13

13 Inklusionsbarometer Arbeit 2021; Ver.di 2021

14 Rehadat Statistik 2018

15 Trenk-Hinterberger 2015: 105

Dies sind Gründe, sich damit auseinanderzusetzen, wie Menschen mit Beeinträchtigungen gleichberechtigte Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten können. Hier setzt auch unsere Projektfrage an, die die Teilhabechancen von Crowdwork für behinderte Menschen diskutiert.

Die Heterogenität von Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen

Verallgemeinernde Aussagen zu der Fokusgruppe *Menschen mit Beeinträchtigungen/behinderte Menschen* sind allerdings schwierig. Neben unterschiedlichen Lebenslagen aufgrund von Alter, Geschlecht, Bildung, Familienstand, Herkunft etc. kommt hinzu, dass sich Behinderungen je nach Art und Schwere unterscheiden. Es ergeben sich diverse Ausgangssituationen und Bedarfe in Bezug auf soziale Teilhabe, speziell im Feld der Erwerbsarbeit.

Wir unterscheiden in dieser Studie grob zwischen körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen. In Bezug auf digitale Arbeit können körperliche Beeinträchtigungen mitunter durch technische Assistenzsysteme ausgeglichen werden. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen haben dagegen häufiger strukturelle Bedarfe. Geistige Beeinträchtigungen und Lernbehinderungen kommen in unserem Sample sehr selten vor. Da die Aufgaben auf den von uns untersuchten Plattformen (relativ) komplex sind, sind diese Tätigkeiten für diese Personengruppen eher wenig geeignet. Bei der Diskussion, ob Microtask-Plattformen im Bereich der Basisarbeit eine Möglichkeit zur Beschäftigung darstellen können, müssen diese Personengruppen allerdings mitgedacht werden.

Chancen oder (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit durch Crowdwork?

Aufgrund der Ortsungebundenheit und zeitlichen Flexibilität von Crowdwork stellen Studien und von uns befragte Expert*innen zwar fest, dass diese Tätigkeit Chancen zur Arbeitsmarktpartizipation für Menschen mit Beeinträchtigungen eröffnen kann.¹⁶ Vorteile bestehen darin, dass durch die Heimarbeit der Arbeitsweg entfällt, der für Menschen mit chronischen Erkrankungen, motorischen

oder psychischen Beeinträchtigungen eine Hürde darstellen kann. Dies soll allerdings kein Argument sein, Barrieren im öffentlichen Nahverkehr oder Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu akzeptieren. Aber wenn das Zuhause aus gesundheitlichen Gründen nicht verlassen werden kann, kann Heimarbeit eine spezifische Teilhabechance bieten. Darüber hinaus wird die Nicht-Sichtbarkeit des Körpers während Online-Tätigkeiten als Schutz vor Diskriminierungen¹⁷ und Online-Kommunikation für Menschen, die direkte Interaktionen scheuen, als Vorteil benannt. Aufgaben mit repetitiven Strukturen im IT-Bereich werden besonders für Menschen auf dem Autismus-Spektrum als gut geeignete Tätigkeiten beschrieben.¹⁸ Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen wird eher davon ausgegangen, dass sich die Flexibilität, Komplexität und Schnellebigkeit von Crowdwork nachteilig auf die Erkrankung auswirken könnten. Hier würden die Arbeitsstrukturen mit den Bedarfen an Ruhe, Übersichtlichkeit und Planbarkeit kollidieren.¹⁹

Allerdings wird darauf hingewiesen, dass es spezifischer Analysen abhängig von der Art der Beeinträchtigung bedarf. Zudem wird neben den Vorteilen auch auf enorme technische und organisatorische Barrieren im Plattformsystem hingewiesen, die einer Teilhabe von Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen entgegenstehen.²⁰ Die Bedarfe an guter Arbeit für Crowdworker*innen (mit Behinderungen) und den Anforderungen auf Crowdwork-Plattformen weisen eine geringe Passung auf. Wie oben – in Abschnitt 3 und 4 – gezeigt, ist der Arbeitsalltag durch recht enge Zeitvorgaben und -rhythmen durch die Plattformen gekennzeichnet. Wer sich hieran (phasenweise) nicht ausrichten kann, muss zwangsweise auf Einkommen aus Crowdwork verzichten. Einer Inklusion in Erwerbsarbeit steht zudem entgegen, dass das Einkommen durch Crowdwork – aufgrund der Knappheit an Aufträgen – nicht sicher planbar und in der Regel nicht mit einer ausreichenden sozialen Absicherung verbunden ist. Zudem ist das Lohnniveau auf vielen Plattformen sehr gering. Für Menschen mit Beeinträchtigungen ist es zudem in spezifischer Form relevant, dass ein betrieblicher Kontext wegfällt und somit kollegiale Kontakte und Weisungen durch Vorgesetzte fehlen. Einige Studien warnen allgemein vor sozialer Isolierung²¹. Auch Anlaufstellen und Wissen zu Inklusion und Behinderungen existieren weder auf Seiten der Plattformen noch in anderer Form, wodurch z. B. eine Unterstützung im Fall von Leistungsschwankungen nicht geleistet werden und dies persönliche Konsequenzen für das Einkommen haben kann. Ob digitale Feedbacks, plattforminterne Kommunikation

16 Zyskowski et al. 2015; Swaminathan et al. 2017; Hara/Bigham 2018; Vashistha et al. 2018—Vgl. zu unseren Expert*innen-Interviews auch Frieß/Nowak 2021.

17 Zyskowski et al. 2015

18 Hara/Bigham 2017

19 Hug 2017

20 Zyskowski et al. 2015; Swaminathan et al. 2017; Hara/Bigham 2018; Vashistha et al. 2018

21 Bormann/Pongratz 2018: 307f.

und digitale Wertschätzung hier teilweise Ersatz bieten können, welche neuen Kontrollformen hiermit aber zugleich einhergehen, muss noch weiter erforscht werden.²² Generell ist der Zusammenhang von Behinderung und Crowdwork in der Forschung bisher wenig thematisiert worden.²³ In internationalen Untersuchungen werden gesundheitliche Beeinträchtigungen als ein Faktor für das Ausüben von Crowdwork benannt²⁴, in den USA gilt der Anteil von Menschen mit Beeinträchtigung an Crowdworker*innen als repräsentativ für den Anteil an der Gesamtbevölkerung.²⁵ Für Deutschland liegt hier eine Forschungslücke vor. Die spezifischen Daten werden nicht erhoben und Fragen zur Inklusion in digitale Arbeit nicht gestellt. Unsere Studie liefert erste Erkenntnisse und Ansatzpunkte, um diese zu füllen.

Die erläuterten Rahmenbedingungen von Crowdwork stellen für alle, die dieser Tätigkeit nachgehen, Herausforderungen dar, wirken auf Menschen mit Behinderungen jedoch in zugespitzter Form. Weitere Problematiken können sich je nach Beeinträchtigungen unterscheiden. Im folgenden Abschnitt erörtern wir die technischen Zugangs- und Nutzungsbarrieren für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen.

Barrieren auf deutschen Crowdwork-Plattformen

Um die Zugänglichkeit und Nutzung von Crowdwork-Plattformen für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen zu prüfen, haben wir auf den Webseiten von vier deutschen Anbietern einen Barriere-Test durchgeführt.²⁶ Die 2011 in Kraft getretene *Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik*, kurz BITV 2.0²⁷, enthält Standards für Zugang und Nutzbarkeit, z. B. von Webinhalten, um die Gleichstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu gewährleisten. Das bedeutet, blinde Menschen können z. B. mithilfe von Screen Readern, die über eine Sprachausgabe Webseiteninhalte vorlesen, Angebote im Internet nutzen oder

Menschen mit Sehbeeinträchtigungen können die Webinhalte mit einer Zoomfunktion vergrößern. Damit dies möglich ist, müssen auf Webseiten allerdings spezifische technische Bedingungen erfüllt sein.

Im Ergebnis ist keine der vier untersuchten Plattformen BITV 2.0-konform. Die häufigsten Probleme sind schlechte Kontraste und Fokushervorhebungen. Vergrößerungsfunktionen sind nicht ohne Verlust des Inhalts nutzbar. Die Inhalte sind mit Screen Readern teilweise nicht lesbar, zudem stellen sogenannte CAPTCHA²⁸ im Registrierungsprozess auf den Plattformen eine Hürde dar. Für sehbeeinträchtigte/blinde Personen, aber auch für Tastaturnutzer*innen, sind die Plattformen somit nicht oder sehr schwer nutzbar. Zusätzlich wurden auch einige Barrieren in der Art der angebotenen Jobs identifiziert, die nicht für alle Arten von Beeinträchtigungen abgebaut werden können. Die von uns untersuchten Plattformen erhielten im Rahmen unseres Projekts entsprechende Rückmeldungen, die teilweise sofort in einige technische Änderungen übersetzt wurden. Auch berichteten sie, dass sie, sofern sie über Einzelfälle von technischen Barrieren für sehbeeinträchtigte Crowdworker*innen Kenntnis erhalten, individuelle technische Lösungen finden. Bei allen geprüften Plattformen wären allerdings umfangreiche Änderungen notwendig, um technische Zugangs- und Nutzungsbarrieren für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen grundsätzlich abzubauen. Eine systematische Sensibilisierung für Barrierenabbau und Inklusion ist von Seiten der untersuchten Plattformen zukünftig nicht geplant.

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse unserer Studie vor und gehen zunächst auf den sozioökonomischen Hintergrund und die Motivationen der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigung ein, die an unserer Online-Befragung auf zwei Plattformen teilgenommen haben.

22 Gerber/Krzywdzinski 2019: 122

23 Zwei Studien untersuchen allgemein Chancen und Nutzungseinschränkungen für Menschen mit Beeinträchtigungen auf einer Crowdwork-Plattform (Zyskowski 2015; Swaminathan 2017), drei weitere fokussieren spezifische Behinderungen. Siehe dazu die folgenden Abschnitte „Sonderarbeitszonen innerhalb der Plattformen“ und „Crowdwork als supported employment?“. Alle Studien sind qualitative, explorative Forschungsprojekte mit sehr kleinen Fallzahlen. Überwiegend wurden die Studien auf der US-amerikanischen Plattform Amazon Mechanical Turk durchgeführt.

24 Berg et al. 2018

25 Vgl. z. B. Lund et al. 2018

26 Durchgeführt von UA4all; <http://ua4all.de/>

27 Die BITV 2.0 (*Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung*) basiert auf den internationalen *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) 2.0. Hier sind vier Bereiche für Barrierefreiheit im Fokus: Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und technologische Robustheit (vgl. Bühler/Scheer 2015: 199).

28 CAPTCHA steht für **C**ompletely **A**utomated **P**ublic **T**uring test to tell **C**omputers and **H**umans **A**part, mit dem geprüft wird, ob die Nutzung einer Webseite durch einen Menschen erfolgt. Hierzu müssen Bilder, die verzerrte Buchstaben- und Zahlenfolgen beinhalten, gelesen und in vorgesehene Felder eingetragen werden. Diese grafischen Zugangsbeschränkungen zu Inhalten stellen ein Hindernis für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen dar, weil eine visuelle Wahrnehmung nötig ist.

Sonderarbeitszonen innerhalb der Plattformen?

In zwei internationalen Modellprojekten werden bessere Zugänge zu Crowdwork-Plattformen für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen untersucht und daraufhin unterstützende Tools entwickelt. Ein Projekt entwickelt ein Programm zum Job-Personen-Match für Menschen auf dem Autismus-Spektrum, über das bestimmte Aufgaben zugeteilt und die Aufgabenstellung in mehrere Schritte gegliedert werden.²⁹ Ein anderes Projekt kreiert einen eigenen Marktplatz, der es blinden/sehbeeinträchtigten Crowdworker*innen aus Indien vereinfacht, im Bereich der Audiotranskription bestimmte Aufgaben zu finden und diese schneller zu erledigen.³⁰ Bei beiden Projekten geht es nicht nur darum, mit technischen Tools Sinnesbeeinträchtigungen auszugleichen. Die erprobten Anwendungen helfen auch bei der Strukturierung der Aufgabensuche im Sinne einer Passung zwischen Crowdworker*in und Job. Dadurch verbessern sie den Zugang zu Crowdwork und damit zu Erwerbsarbeit in einem gewissen Umfang.

Allerdings besteht hier die Problematik, dass damit ‚Sonderarbeitszonen‘³¹ für bestimmte Personengruppen geschaffen werden und nicht darauf hingearbeitet wird, Crowdwork-Plattformen insgesamt zugänglich(er) und inklusiv(er) zu gestalten. Darüber hinaus werden hier Menschen gerade aufgrund ihrer Beeinträchtigung und dadurch angenommener Fähigkeiten (gutes Gehör oder Mustererkennung)³² für bestimmte Tätigkeiten in Crowdwork rekrutiert und angeleitet, sich bestmöglich an das vorherrschende System anzupassen. Dies steht den Prinzipien von Inklusion diametral entgegen. Menschen wird damit lediglich nahegelegt, ihre Beeinträchtigung marktförmig zu optimieren.³³ Grundsätzlich sind Zugang und Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt sowie die Notwendigkeit von geschützten Beschäftigungsverhältnissen im Kontext von Neoliberalismus, Selbstvermarktung und Inklusion zu diskutieren.³⁴

Crowdwork als supported employment?

Es gibt den Vorschlag, Crowdwork für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen im Rahmen einer Art von *supported employment* zugänglich zu machen.³⁵ Dies bedeutet, innerhalb einer betrieblichen Arbeitsstätte unter Begleitung durch Fachpersonal, Job Coaches und Psycholog*innen in die Tätigkeit einzuführen und eine gewisse Strukturierung vorzugeben. Dieses Format könnte für einen Übergang und zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine Möglichkeit darstellen. Digitale Arbeit kann hier zunächst ohne (Zeit-)Druck, Selbstmanagement und daraus resultierenden Überforderungen kennengelernt werden. Ein verallgemeinerbares Modell für die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen an Crowdwork ist dies gleichwohl nicht, da die Arbeitsform nicht mehr viel mit der selbstständigen Tätigkeit auf Plattformen zu tun hätte.

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse unserer Befragung von Crowdworker*innen auf zwei Plattformen vor und gehen zunächst auf den sozioökonomischen Hintergrund und die Motivationen der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigung ein.

29 Hara/Bigham 2017

30 Vashistha et al. 2018

31 Die Kritik an Arbeitsmärkten und -formen, die extra für Menschen mit Beeinträchtigung geschaffen werden, lässt sich gut an der Diskussion über Werkstätten für Menschen mit Behinderung nachvollziehen (vgl. Gersdorff 2020; Maskos 2016).

32 Verallgemeinerungen, dass Menschen aufgrund bestimmter Beeinträchtigungen spezifische Fähigkeiten besitzen, sind Homogenisierungen, denen wir kritisch gegenüberstehen. Verschiedene Menschen haben generell verschiedene Fähigkeiten.

33 Maskos 2016—Siehe hierzu auch unseren Artikel Frieß/Nowak 2021 im Sammelband *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*.

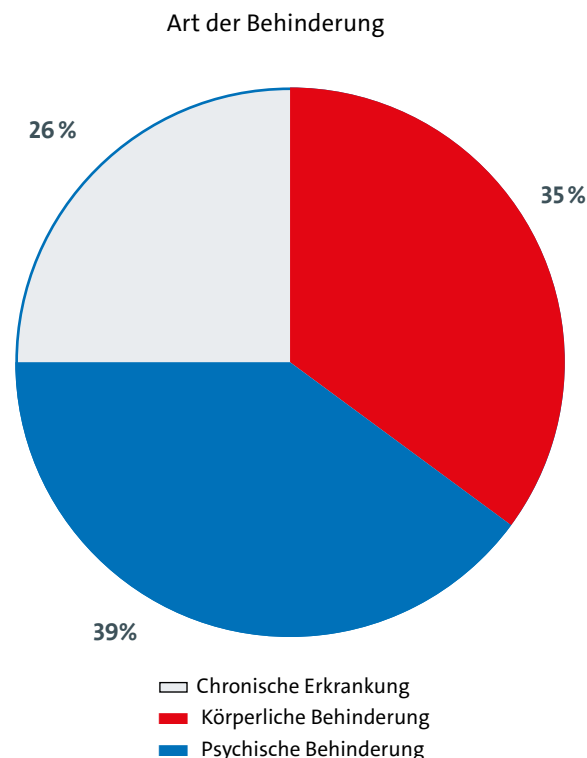
34 Trenk-Hinterberger 2015: 113; Gersdorff 2020; Maskos 2016

35 Hug (2017) nimmt Crowdwork als Form der Arbeitsmarktintegration für junge Erwachsene mit einer psychischen Beeinträchtigung in den Blick.

Ergebnisse unserer Befragung: Menschen mit Beeinträchtigungen leisten Crowdwork

Die Ergebnisse unserer Online-Erhebung zeigen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland auf Crowdwork-Plattformen vertreten sind. Ihr Anteil unter den Teilnehmenden unserer Erhebung ist höher als in internationalen Crowdwork-Erhebungen³⁶ und höher als im Durchschnitt der Bevölkerung in Deutschland.³⁷ Mit einer ähnlich breit angelegten Definition wie im Teilhabebericht haben wir Crowdworker*innen gefragt, ob sie derzeit körperliche oder psychische Beeinträchtigungen oder (chronische) Krankheiten haben, die länger als 12 Monate anhalten (werden).³⁸ Diese Selbstdefinition zugrunde gelegt geben 45 Prozent der Befragten an, dass eine Beeinträchtigung vorliegt. 50% der Befragten auf der Marktplatz-Plattform und 39% auf der Microtask-Plattform geben an, eine Beeinträchtigung zu haben. Danach gefragt, welche Art der Beeinträchtigungen vorliegen, ergibt sich die rechts stehende Verteilung.

Vergleichen wir das mit den Zahlen für Deutschland, geben in unserer Erhebung **fast dreimal so viele Menschen** an, eine Beeinträchtigung zu haben als im Durchschnitt der deutschen Bevölkerung (16%). Unter den von uns befragten Menschen mit Beeinträchtigungen ist der Anteil derer, die eine **staatlich anerkannte Schwerbehinderung** nach Artikel 2 Absatz 2 SGB IX haben, gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung ohne eine entsprechende Anerkennung geringer als im Durchschnitt der Bevölkerung. Wir haben die These, dass diese geringere Anerkennungsquote mit dem hohen Anteil an Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in unserem Sample zusammenhängt. Denn der Anteil von 13 Prozent Anerkennungsquote bei psychischen Beeinträchtigungen von allen schwerbehinderten Menschen in Deutschland ist noch viel geringer als bei körperlichen Beeinträchtigungen (hier sind es 58%), obschon psychische Beeinträchtigungen in den letzten Jahren gesamtgesellschaftlich deutlich zunehmen.³⁹ In unserem Sample geben von den Crowdworker*innen, die eine Behinderung haben, 64 Prozent auf der Marktplatz-Plattform und 55 Prozent auf der Microtask-Plattform an, dass bei ihnen (auch) psychische Beeinträchtigungen vorliegen.



Von 499 befragten Crowdworker*innen auf zwei deutschen Plattformen geben 45 Prozent an, derzeit körperliche oder psychische Beeinträchtigungen oder chronische Krankheiten zu haben, die bereits länger als 12 Monate anhalten oder vermutlich länger als 12 Monate anhalten werden. Psychische Beeinträchtigungen liegen mit 39 Prozent am häufigsten vor, körperliche Beeinträchtigungen mit 35 Prozent und chronische Erkrankungen mit 26 Prozent. Mehrfachantworten waren möglich. Quelle: Eigene Erhebung.

36 In einer internationalen Studie der *International Labour Organization* (ILO) geben 19 Prozent der Befragten an, langfristige psychische oder physische Beeinträchtigungen zu haben (vgl. Berg et al. 2018: 39). Für die Crowdworker*innen auf *Amazon Mechanical Turk*, einer großen US-amerikanischen Crowdsourcing Plattform, wurde ein Anteil von Menschen mit Beeinträchtigungen von ca. 20 Prozent erhoben; dies entspricht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung der USA (vgl. Lund et al. 2018).

37 Dabei kann von diesem Anteil innerhalb unserer Befragung nicht geschlossen werden, dass der Anteil von Menschen mit Beeinträchtigungen an allen Crowdworker*innen der beiden Plattformen ebenfalls so hoch ist. Durch die Erhebungsformen und die Zugänge zu den Plattformen (siehe Abschnitt 2) sind unsere Zahlen an diesem Punkt nicht repräsentativ. In jenen Teilen unserer Befragung, die als Zufallsstichprobe erhoben wurden, lag der Anteil derer, die die Frage nach einer Behinderung bejahen, bei 38 Prozent (Marktplatz) und 27 Prozent (Microtask) – also deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

38 Wir haben einen Zeitraum von 12 Monaten für unsere Definition von Behinderung angelegt; im SGB IX (Artikel 2 Absatz 1) heißt es „länger als sechs Monate“.

39 Rehadat Statistik 2019; Dritter Teilhabebericht 2021: 12

Ergebnisse unserer Befragung: Warum leisten Menschen mit Beeinträchtigungen Crowdwork?

Gefragt nach den Motivationen, Crowdwork nachzugehen, werden einige Gründe von Crowdworker*innen mit Beeinträchtigung häufiger angegeben als von Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung. Die Unterschiede sind so ausgeprägt, dass wir von einem Zusammenhang zwischen der Entscheidung, Crowdwork zu betreiben, und dem Vorliegen einer Behinderung ausgehen.

Auf beiden Plattformen ist die Anzahl derer, die als Grund angeben, **nur von zu Hause arbeiten** zu können, unter den Menschen mit Beeinträchtigungen höher (26% Marktplatz-Plattform bzw. 20% Microtask-Plattform) als bei Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung (19% Marktplatz-Plattform bzw. 17% Microtask-Plattform). Die Angewiesenheit auf einen Heimarbeitsplatz wird größer, schauen wir speziell auf die Gruppe, die angegeben hat, (auch) eine psychische Beeinträchtigung zu haben (29% bzw. 25%).

Die Motivation, durch die Online-Tätigkeit **bei der Arbeit nicht sichtbar** zu sein, geben 33 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Marktplatz-Plattform an (14% der Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung) und 26 Prozent auf der Microtask-Plattform (10% der Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung). Auf beiden Plattformen ist die Nicht-Sichtbarkeit für Menschen, die (auch) psychische Beeinträchtigungen haben, ein noch wichtiger Grund: 52 Prozent der Crowdworker*innen mit psychischen Beeinträchtigungen auf der Marktplatz-Plattform und 36 Prozent auf der Microtask-Plattform geben dies als eine Motivation an, Crowdwork nachzugehen. Hier könnten Zusammenhänge zu Diskriminierungserfahrungen auf dem (ersten) Arbeitsmarkt oder zu psychischen Erkrankungen (z. B. Soziophobien, Ängste) vorliegen, wie sie auch in einigen Interviews mit Crowdworker*innen mit psychischen Beeinträchtigungen aus unserer Studie benannt werden. Der Aussage, aufgrund des Aussehens schon einmal schlecht behandelt oder benachteiligt worden zu sein, stimmen mehr behinderte Crowdworker*innen als nicht-behinderte Crowdworker*innen zu (dass dies oft oder sehr oft vorkomme, geben 17% gegenüber 5% an).

Durch die Arbeit als Crowdworker*innen **einen langen Arbeitsweg vermeiden** zu wollen, geben 45 Prozent der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen auf der Marktplatz-Plattform (bei Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung sind es 13% weniger) und 27 Prozent auf der Microtask-Plattform (bei Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung sind es nur halb so viele) als einen Grund für die Tätigkeit an. Auch hier hat dieser Aspekt für

Crowdworker*innen mit psychischen Beeinträchtigungen eine größere Relevanz (47% auf der Marktplatz-Plattform bzw. 38% auf der Microtask-Plattform).

Direkt danach gefragt, ob die **Beeinträchtigung Einfluss auf die (mögliche) Lohnarbeit** hat, gibt auf beiden Plattformen ein großer Teil der befragten Menschen mit Beeinträchtigungen an, dass dies der Fall sei (58% auf der Marktplatz-Plattform und 48% auf der Microtask-Plattform). Bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist der Einfluss noch stärker vorhanden: 68 Prozent auf der Marktplatz-Plattform und 62 Prozent auf der Microtask-Plattform geben an, dass ihre Behinderung Einfluss auf die Erwerbsarbeit hat.

Crowdwork für den **beruflichen (Wieder-)Einstieg** nutzen zu wollen, geben insgesamt nur knapp 6 Prozent der behinderten Crowdworker*innen an. Auf der Marktplatz-Plattform wird diese Motivation, der Tätigkeit nachzugehen, häufiger bejaht als auf der Microtask-Plattform (9% gegenüber 2%). Diese Werte sind für nicht-behinderte Crowdworker*innen identisch.

Inwieweit die Motivationen, die wir aufgezeigt haben, Crowdwork nachzugehen und die häufige Bejahung eines Einflusses der Behinderung auf die Erwerbstätigkeit auf einen nicht-inklusiven (ersten) Arbeitsmarkt sowie öffentlichen Personennahverkehr verweisen, wäre näher zu untersuchen. Hinweise hierauf finden sich auch in unseren Interviews mit Crowdworker*innen, z. B. in den Aussagen, nur von Zuhause aus arbeiten zu können, bei der Arbeit nicht sichtbar sein oder einen langen Arbeitsweg vermeiden zu wollen.

Ergebnisse unserer Befragung: Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen sind finanziell abhängiger von der Tätigkeit

In unseren Daten zeigt sich, dass **Menschen mit Beeinträchtigungen ökonomisch angewiesener** sind auf Crowdwork als Menschen ohne Beeinträchtigung. Das beinhaltet zum einen die Wichtigkeit von **Crowdwork für das Gesamteinkommen**. Für 68 Prozent der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen, die auf der Marktplatz-Plattform arbeiten, und 32 Prozent auf der Microtask-Plattform ist diese Einkommensquelle wichtig oder sehr wichtig. Zugleich haben mehr Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen häufig oder manchmal die **Sorge**, dass das Einkommen für den Lebensunterhalt nicht reicht; bei allen Befragten ist diese Sorge weit verbreitet. Darüber hinaus fehlen Menschen mit Beeinträchtigungen **Job-Alternativen**. Dies geben 45 Prozent der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen an, mehr als doppelt so viele wie bei Menschen, bei denen keine

	Marktplatz	Microtask
Ich kann nur von zu Hause aus arbeiten	26% MmpB 29% MoB 19%	20% MmpB 25% MoB 17%
Ich bin als Person während der Erledigung von Aufgaben für andere nicht sichtbar	33% MmpB 52% MoB 14%	26% MmpB 36% MoB 10%
Ich möchte einen langen Arbeitsweg vermeiden	45% MmpB 47% MoB 32%	27% MmpB 38% MoB 14%

Die jeweils oberste Zahl bezieht sich auf den Anteil an allen Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen innerhalb unserer Samples; MmpB steht für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und MoB steht für Menschen ohne Beeinträchtigungen. Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform (von diesen geben 130 Personen an, eine Behinderung zu haben) und 239 Personen auf der Microtask-Plattform (von diesen geben 93 Personen an, eine Behinderung zu haben) im Jahr 2021 befragt. Quelle: Eigene Erhebung.

	Marktplatz	Microtask
Crowdwork ist für Einkommen wichtig oder sehr wichtig	68% MmpB 70% MoB 56%	32% MmpB 31% MoB 18%
Häufig oder manchmal Sorge, dass Einkommen nicht reicht	83% MmpB 91% MoB 68%	80% MmpB 77% MoB 56%
Nicht leicht, neue Arbeit jenseits der Plattform zu finden	45% MmpB 55% MoB 20%	32% MmpB 37% MoB 25%
Crowdwork ist primäre Einkommensquelle	54% MmpB 56% MoB 40%	16% MmpB 21% MoB 10%

Die zuerst genannte Zahl bezieht sich auf den Anteil an allen Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen innerhalb unserer Samples; MmpB steht für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und MoB steht für Menschen ohne Beeinträchtigungen. Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform (von diesen geben 130 Personen an, eine Behinderung zu haben) und 239 Personen auf der Microtask-Plattform (von diesen geben 93 Personen an, eine Behinderung zu haben) im Jahr 2021 befragt. Quelle: Eigene Erhebung.

Beeinträchtigung vorliegt. Auf der Microtask-Plattform geben 32 Prozent mit und 25 Prozent ohne Beeinträchtigungen an, keinen anderen Job jenseits der Plattform finden zu können. Crowdwork ist für die Befragten mit Beeinträchtigung auch häufiger die **Haupteinkommensquelle** im Gegensatz zu denen ohne Beeinträchtigung. Für Crowdworker*innen mit psychischen Beeinträchtigungen ist die Abhängigkeit von der Tätigkeit in all diesen Belangen noch höher.

Auf der Marktplatz-Plattform ist dies für alle Crowdworker*innen ausgeprägter als auf der Microtask-Plattform, was an den unterschiedlichen Einkommensniveaus auf den Plattformen liegt. Aber auch auf der Microtask-Plattform, auf der wie gezeigt der Durchschnittsverdienst bei 58 Euro pro Woche liegt, gibt ein Viertel der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen an, dass diese Tätigkeit notwendig für ihr Einkommen ist. Dass die Arbeit dort trotz des geringeren Einkommensniveaus ein nicht zu unterschätzender Beitrag dazu ist, um den Lebensunterhalt zu sichern oder die Lebensqualität zu verbessern, trifft für Menschen mit Beeinträchtigungen also häufiger zu.

Hinsichtlich des Beschäftigungsstatus jenseits von Crowdwork zeigen unsere Daten, dass der **Anteil Selbstständiger** bei Crowdworker*innen mit und ohne Beeinträchtigung gleich ist (59%); im Angestelltenverhältnis arbeiten Menschen mit Beeinträchtigungen **seltener in Vollzeit**. Mit Beeinträchtigungen sind die Befragten auf der Marktplatz-Plattform doppelt und auf der Microtask-Plattform dreimal so häufig **erwerbsarbeitslos** gemeldet. **Sozialleistungen** beziehen sie insgesamt zu 10 bis 15 Prozent häufiger. Im Durchschnitt haben die von uns befragten Crowdworker*innen mit Behinderungen auf der Marktplatz-Plattform insgesamt signifikant ein **geringeres monatliches Nettoeinkommen** (inkl. Erwerbsarbeiten jenseits von Crowdwork) als Crowdworker*innen, die keine Beeinträchtigung angegeben haben (1208 Euro gegenüber 1711 Euro). Für die Befragten auf der Microtask-Plattform ist der Unterschied im durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen aus allen Erwerbstätigkeiten noch höher. 1326 Euro verdienen die Befragten, die eine Behinderung angegeben haben, gegenüber den nicht-behinderten Befragten, die durchschnittlich 2011 Euro Nettoeinkommen erzielen. Der **Durchschnittsverdienst** von behinderten Crowdworker*innen ist auf der Marktplatz-Plattform geringer. Sie verdienen 303 Euro pro Woche; Menschen ohne Behinderung hingegen 349 Euro pro Woche. Auf der Microtask-Plattform ist der Durchschnittsverdienst fast gleich (59 Euro gegenüber 58 pro Woche). Gleichzeitig sind die **Bildungsabschlüsse** der Menschen mit Behinderungen in unserem Sample ähnlich oder besser als die der Menschen ohne Behinderungen (mit Ausnahme für Hochschulabschlüsse auf der Microtask-Plattform).

	Marktplatz	Microtask
Hochschulabschluss	42% MoB 41%	25% MoB 52%
Abitur	25% MoB 24%	28% MoB 18%
Berufsbildungsabschluss	15% MoB 18%	24% MoB 16%

Es wurde nach dem höchsten erreichten Bildungsabschluss gefragt. Die zuerst genannte Zahl bezieht sich auf Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen, MoB steht für Menschen ohne Beeinträchtigungen. Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform (von diesen geben 130 Personen an, eine Behinderung zu haben) und 239 Personen auf der Microtask-Plattform (von diesen geben 93 Personen an, eine Behinderung zu haben) im Jahr 2021 befragt. Quelle: Eigene Erhebung.

Neben den ökonomischen Notwendigkeiten, dieser Tätigkeit nachzugehen, gibt es – wie oben erläutert – weitere Aspekte in den Arbeitserfahrungen, die mit den Bedarfen und negativen Erfahrungen aufgrund von Behinderungen auf dem (analogen) Arbeitsmarkt im Zusammenhang stehen können. Auf die Frage der Motivation, Crowdwork zu betreiben, wird neben diesen Gründen ebenso die Antwort „Es macht mir Spaß“ angegeben. Hier ist die Zustimmung bei Menschen mit Behinderung niedriger als bei Menschen, die keine Beeinträchtigung angegeben haben (65% gegenüber 71%); jedoch in beiden Gruppen hoch. Im Allgemeinen sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind 73 Prozent sowohl der Crowdworker*innen mit als auch ohne Behinderungen auf der Marktplatz-Plattform. Auf der Microtask-Plattform sind es insgesamt weniger und die Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung sind dort zufriedener (68% von ihnen geben dies an im Gegensatz zu 53% der Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen).

Mit der Bezahlung sind die Crowdworker*innen dagegen weniger zufrieden und behinderte Crowdworker*innen sind hierüber auf beiden Plattformen unzufriedener. Auf der Marktplatz-Plattform stimmen 25 Prozent der Befragten mit und 32 Prozent ohne Behinderungen der Aussage „Ich bin zufrieden mit meiner Bezahlung auf Crowdwork-Plattformen“ völlig bzw. weitestgehend zu; auf der Microtask-Plattform 23 Prozent behinderte Crowdworker*innen und 32 Prozent nicht-behinderte Crowdworker*innen. Darüber hinaus nehmen auf beiden Plattformen weniger Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen Crowdwork als gute und faire Arbeit wahr. Sie sind nach der Tätigkeit außerdem häufiger erschöpft als Crowdworker*innen ohne Beeinträchtigung und erleben die Tätigkeit weniger als eine Bereicherung.

Auch weitere Daten weisen auf höhere Belastungen durch Crowdwork für Menschen mit Beeinträchtigungen hin. So geben auf beiden Plattformen weniger behinderte Crowdworker*innen an, dass sie es sich leisten können, regelmäßig ein Wochenende frei nehmen zu können (auf der Marktplatz-Plattform geben dies 46% gegenüber 64% der Befragten ohne Beeinträchtigungen an; auf der Microtask sind es 66% gegenüber 76%). Auch die Möglichkeit auf vier Wochen Jahresurlaub bejahen auf beiden Plattformen behinderte Crowdworker*innen weniger (auf der Marktplatz-Plattform sind es 33% gegenüber 49%; auf der Microtask-Plattform sind es 55% im Vergleich zu 66%). Die Option, im Fall einer Erkrankung keine neuen Aufträge anzunehmen, ist für Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen seltener möglich als für die ohne Beeinträchtigungen. Auf der Marktplatz-Plattform können sich dies nur 35 Prozent der behinderten Crowdworker*innen im Vergleich zu 52 Prozent der nicht-behinderten Crowdworker*innen leisten. Auf der Microtask-Plattform geben dies 55 Prozent mit und 65 Prozent Befragte ohne Beeinträchtigungen an.

Der Widerspruch zwischen den strukturellen Vorgaben auf den Plattformen und den Bedarfen vor dem Hintergrund einer Behinderung sowie Motivationen und Handlungsspielräume waren Themen unserer qualitativen Interviews, die wir mit Crowdworker*innen mit unterschiedlichen körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen geführt haben. Die Befragten benennen ambivalente Gestaltungsspielräume durch Crowdwork und reflektieren Möglichkeiten und Risiken im Kontext ihrer Beeinträchtigungen. Im Folgenden wird vor allem aus Interviews mit Crowdworker*innen mit (überwiegend) psychischen Behinderungen zitiert, da ihr Anteil von denjenigen, die bereit waren, ein Interview mit uns zu führen, groß war.

Ergebnisse unserer Interviews: Crowdwork zwischen Gestaltungsspielräumen und sozialem Rückzug

Alle Befragten betonen die **Flexibilität** und die **Freiräume**, die sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung noch stärker benötigen, um z. B. Leistungsschwankungen abzufedern.

Und wenn man merkt, es geht wirklich gar nicht, dann kann man jederzeit sagen, bin in Urlaub oder habe anderweitige Aufträge und kann sich ausklinken. Und muss die auch nicht annehmen, das ist das Gute daran, ne? (CW02)

Auch die Flexibilität durch **Selbstorganisation** und eigene Ermessensspielräume über die Regulierung des **Arbeitsumfangs** wird als hilfreich empfunden, **um Leistungsdruck zu mindern**.

Ich merke, dass ich durch das ... also durch die Möglichkeit, dass ich mir einteilen kann, wann ich was mache und was ich dann genau mache, dass ich dadurch deutlich entspannter geworden bin. (CW04)

Einige von ihnen reflektieren in den Gesprächen dabei zugleich die **Gefahren sozialen Rückzugs** durch die Heimarbeit.

Es gibt einfach viel Möglichkeit, mir die Freiheit einzuräumen, die ich dafür brauche, um ... ja, mit der [Beeinträchtigung] zu leben. Ja, und ... ja, den ... ich sage mal, mittlerweile nötigen Rückzug. Allerdings verstärkt die Arbeit natürlich auch die Isolation. (CW03)

Eine ähnliche Ambivalenz liegt darin, dass durch die Tätigkeit und die Kommunikation mit der Plattform und Auftraggeber*innen eine **geregelter Tagesstruktur** aufgebaut werden kann, die für einige psychische Erkrankungen wie beispielsweise Depressionen wichtig sein kann. Gleichzeitig

kann das Arbeiten im eigenen Zuhause bei einigen psychischen Erkrankungen wie z. B. Angststörungen als **Vermeidungsstrategie** aber auch kontraproduktiv für die Genesung sein.

Ja, es bringt so ein bisschen, obwohl es ja bei meinem Krankheitsbild eigentlich kontraproduktiv ist, es bringt aber trotzdem ein bisschen Struktur in den Tag. (...) Also das ... von der psychischen Seite, dass du also was zu tun hast und ... ja. (CW01)

Als **Zwickmühle der Freiheit** wird von einer Interviewpartnerin das Fehlen eines betrieblichen Rahmens zusammengefasst:

Das habe ich auch schon häufig meinen Freunden, meinen Lieben gesagt, dass ich da was ändern will und so, und das ist vielleicht nicht so gut für mich, weil ich mich immer mehr einlege, weil das einfach die Möglichkeiten bietet, ne? Also es ist halt sehr ... hm, ja, es verleitet einfach dazu, sich immer mehr Freiräume zu erlauben und ... (...) Aber es ist auf der anderen Seite auch fatal, weil man dadurch auch überhaupt keinen Rahmen zum Festhalten hat. Also das ist glaube ich allgemein bei Freiheit, ja, so diese Zwickmühle. (CW03)

Ein anderer Crowdworker sieht im Kontext seiner Behinderungen gerade in dem **Fehlen der betrieblichen Interaktion einen Vorteil**. Crowdwork gibt ihm dennoch ein Gefühl von **Zugehörigkeit und Zusammenarbeit**.

Also es hat irgend-, es hat schon ein bisschen was zum ... von Zusammenarbeit und es hilft mir auch dabei, mit dem Sozialen besser klar zu kommen, aber eben ohne diesen sehr gruseligen Faktor von sich direkt gegenüberzusetzen. (CW04)

Zugleich wird die Tätigkeit von den Befragten, gerade vor dem Hintergrund ihrer psychischen Beeinträchtigungen und Diskriminierungserfahrungen auf dem (ersten) Arbeitsmarkt, als **sinn- und identitätsstiftend** erlebt. So beschreibt ein Crowdworker die Tätigkeit des Schreibens als Beruf und Zugehörigkeitsgefühl.

Wenn ich diese Arbeiten nicht ausführen könnte, dann hätte ich immer noch keine Arbeit und dann wäre ich jetzt in meinem Freundeskreis der einzige Mensch, der mit Anfang 20 immer noch keinen Job hat und zu Hause sitzt und nichts tut, das würde mir psychisch sehr, sehr zusetzen. Und das hat mir auch lange sehr zugesetzt, weil ich schon in der Schule immer das Gefühl hatte, alle anderen werden – keine Ahnung – Mediziner und Juristen und ich werde einfach gar nichts. Jetzt bin ich Schriftsteller, das ist super. (CW04)

Auch eine weitere Crowdworkerin empfindet das Schreiben auf der Marktplatz-Plattform als **identitätsstiftend** und einen **Wiedereinstieg** in ihren Beruf als Journalistin:

Das ist ja toll, wenn man jahrelang raus war, dann kann man ... es ist natürlich auch prima zu sagen, ich bin Journalistin nach all den Jahren, da müssen Sie nicht ankommen, ich war arbeitslos und habe jetzt eine Frührente, stellt sich auch prima dar. Und habe dann wieder bei Xing meine Kontakte und ist einfach ein super Ausgangspunkt (...). (CW 2)

Ein Crowdworker beschreibt, dass er ein Vollzeitpensum aufgrund seiner psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen nicht leisten kann und der Arbeitsmarkt nicht darauf ausgerichtet ist, Menschen zu inkludieren, deren Leistungsvermögen nicht dem von nicht-behinderten ‚Normalarbeitern‘ entsprechen.

(...) und dann wurde ich entlassen. Einfach mit dem Grund, dass ich nicht zuverlässig genug sei. Aber es war halt eine Krankheit. Und das Unternehmen war in dem Moment einfach nicht bereit, sich mit der Krankheit auseinanderzusetzen und da eine Lösung zu finden. (CW04)

In diesen Interviewpassagen werden Gestaltungsspielräume formuliert, aber auch Tendenzen des sozialen Rückzugs, die durch Crowdwork befördert werden können. Diskriminierungserfahrungen und fehlendes Verständnis für (psychische) Erkrankungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch die Art der (psychischen) Beeinträchtigungen lassen die digitale Arbeit von zu Hause teilweise alternativlos erscheinen. Die Tätigkeit des Schreibens auf der Marktplatz-Plattform bietet für Zeiträume der gesundheitlichen Einschränkungen die Möglichkeit, an Erwerbsarbeit teilzuhaben und Selbstwirksamkeit zu erleben. Eine Crowdworkerin spricht in diesem Kontext allerdings die Gefahr an, auf Plattformen ‚hängen zu bleiben‘, weil dafür die Komfortzone nicht verlassen werden muss. Eine berufliche Tätigkeit auf dem analogen Arbeitsmarkt zu suchen, würde eine Herausforderung darstellen. Es gibt aber auch kritische Stimmen, was die Arbeitsbedingungen und vor allem die Einkommensmöglichkeiten auf Crowdwork-Plattformen angeht:

„Aber dann sollte man auch sagen, wir fordern und streben an, dass bei den Parteien durchgesetzt wird oder wenigstens in Wahlkämpfen, wir benötigen genauso den Mindest-, gesetzlichen Mindestlohn, gesetzliche Mindesthonorare. Und wir sind halt keine freien Unternehmer, wenn wir für zwei, drei Leute arbeiten, sondern eigentlich Scheinselbstständige, hat man ja auch

schon erfasst für Mitarbeiter beim Rundfunk zum Beispiel, die nur für einen ... die als Freie arbeiten, die dürfen das. (CW02)

Die Interviewpartner*innen reflektieren die ambivalenten Arrangements zwischen eigenen Handlungsspielräumen und räumlicher Segregation sowie den prekären Rahmenbedingungen in Crowdwork selbst auch kritisch.

Diskussion unserer Ergebnisse: Crowdwork als Reproduktion sozialer Ungleichheiten

Zwar haben unsere Plattformanalysen ergeben, dass Crowdwork – sofern diese verallgemeinerbar ist – als prekäre Beschäftigung einzustufen ist. Dennoch kann diese in bestimmten Lebensphasen für Menschen mit Beeinträchtigungen Gestaltungsspielräume und Teilhabe ermöglichen, die ansonsten nicht vorhanden wären. Für diese Personengruppe ist Crowdwork häufiger nicht nur ein Nebenverdienst in der Freizeit, sondern die einzige Möglichkeit, den eigenen Lebensunterhalt selbstbestimmt zu sichern oder nötiges Einkommen hinzuzuverdienen. In diesem Sinne erweitert Crowdwork den Handlungsspielraum von Menschen mit Beeinträchtigungen, die dieser Tätigkeit nachgehen. Aus diesem Grund gilt es auch, die Arbeitsbedingungen von Crowdwork zu verbessern und inklusiver zu gestalten. Allerdings müssen diese Teilhabechancen zugleich relativiert werden, da die größere ökonomische Notwendigkeit, die Crowdwork für Menschen mit Beeinträchtigung hat, eben auch die größere Abhängigkeit von einer Einnahmequelle bedeutet, die für viele Crowdworker*innen jederzeit kurzfristig wegbrechen kann. Je stärker Crowdworker*innen auf das Plattformeinkommen ökonomisch angewiesen sind, desto eher sind sie gezwungen, sich auf zeitliche und inhaltliche Vorgaben einzulassen. Und die Freiräume, bei Leistungsschwankungen oder psychischen Episoden keine oder weniger Aufträge anzunehmen, beinhalten Verdienstauffälle. Zudem muss die Diskussion von Teilhabechancen und Inklusion politisch grundlegend und systematisch in die Betrachtung der Arbeitswelt insgesamt eingebettet bleiben. Wenn neben Crowdwork keine Alternative vorhanden oder möglich ist und Diskriminierungen und schlechte Erfahrungen auf dem analogen Arbeitsmarkt in einem Rückzug in die Heimarbeit resultieren, schreiben die erweiterten Gestaltungsspielräume durch Crowdwork zugleich den Ausschluss aus anderen Bereichen fest. Die soziale Ungleichheit aufgrund von Behinderungen

wird reproduziert und schreibt sich in Crowdwork weiter fort, einer Tätigkeit ohne soziale Absicherung und Einkommenssicherheit. Insgesamt bewegt sich jede Auseinandersetzung mit Teilhabechancen von Menschen mit Beeinträchtigungen durch Crowdwork in dem Spagat, dass der Abbau konkreter Barrieren vorgebracht werden muss und zugleich grundsätzlich strukturelle und gesellschaftliche Fragen in den Blick geraten, die sich nicht in der ‚Nische‘ Crowdwork lösen lassen.

Für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen können Hindernisse durch technische Assistenzsysteme und barrierefreie Webstrukturen (teilweise) ausgeglichen werden – sofern diese richtig umgesetzt sind. Diese Vorteile wirken aber nur, wenn Umwelt und Anwendungen im Sinne eines universellen Designs gestaltet sind und Produkte für alle zugänglich sind. Dafür müssen Informationen zur Bedienung und staatliche Förderung zur Anschaffung von Hard- und Software gewährleistet werden.⁴⁰ Häufige Updates sowie schnelllebige Produktentwicklungen, die immer komplexer werden, erschweren mitunter barrierefreie Anpassungen.⁴¹

Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder Lernbehinderungen können Anforderungen, die Crowdwork inhärent sind, entscheidende Barrieren darstellen. Flexibilität, Zeitdruck, Schnellig- und Kurzfristigkeit der Arbeitsaufträge oder unsichere Auftragslagen stellen für sie große Herausforderungen dar.⁴² Entsprechende Anforderungen abzubauen oder abzumildern käme nicht nur Menschen mit entsprechenden Beeinträchtigungen zugute. Dies setzt gleichwohl grundlegende Umstrukturierungen der Organisation von Plattformen voraus, für die es bisher keine konkreten politischen Vorschläge gibt.

Ein Abbau konkreter (technischer) Barrieren ist notwendig. Ein inklusiver Zugang zu einem prekären Arbeitsmarkt muss allerdings begleitet sein von Forderungen nach Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Mindesthonorare, Leistungsanforderungen und soziale Absicherungen. Crowdworker*innen mit Beeinträchtigungen sind auf diese Tätigkeit häufiger existenziell angewiesen, da sie weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und häufiger von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen sind oder aufgrund spezifischer Beeinträchtigungen Jobalternativen fehlen. Insofern ist die Frage nach der sozioökonomischen Rahmung von Crowdwork immer zugleich die Frage nach Inklusion und andersherum.

40 Engels 2019: 233

41 Aktion Mensch 2020: 7; Engels 2019: 227

42 Engels 2019: 41, 223; Hug 2017

Unsere Forderung: Soziale Teilhabe braucht digitale Teilhabe

Der Teilhabebegriff kann im 21. Jahrhundert nicht mehr ohne Digitalisierung gedacht werden, digitale Teilhabe ermöglicht soziale Teilhabe.⁴³ Dabei kann zwischen Teilhabe in und durch digitale(n) Technologien unterschieden werden, also einerseits an digitalen Bereichen partizipieren zu können und andererseits erst durch digitale Technologien, in Form von Assistenzsystemen, an Gesellschaft teilhaben zu können.⁴⁴ Im Digitalen kann es ebenso Hindernisse und Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen geben wie physische Barrieren im (öffentlichen) Raum.

Generell sind digitale Angebote in Deutschland in der öffentlichen Verwaltung eher barrierefrei gestaltet als von Unternehmen der Privatwirtschaft, die nur in wenigen spezifischen Bereichen durch die UN-BRK zur Barrierefreiheit verpflichtet sind.⁴⁵ In **Artikel 9 der UN-BRK** heißt es zur **Barrierefreiheit**:

Um Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben und die **volle Partizipation in allen Lebensbereichen** zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen **gleichberechtigt mit anderen** Zugang zur physischen Umwelt, zu Beförderungssystemen, Information und Kommunikation, **einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen**, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. (Artikel 9 Absatz 1 UN-BRK; Schattenübersetzung; eigene Hervorhebungen)

Die Chancen der Digitalisierung können nur genutzt werden, wenn z. B. Webseiten und ihre Inhalte so programmiert und gestaltet sind, dass alle teilhaben können. Ein universelles Design würde allen Nutzer*innen zugutekommen und berücksichtigt auch geschlechtliche, sprachliche, altersgerechte etc. Vielfalt.⁴⁶

Hier ist nicht das Ziel, extra ein digitales Design für Menschen mit Beeinträchtigungen zu schaffen, sondern Programme, Oberflächen etc. von vornherein so zu gestalten, dass sie für alle Menschen weltweit gut zugänglich sind. Wenn wir Möglichkeiten (sozialer) Teilhabe für Menschen mit Beeinträchtigungen diskutieren, müssen wir auch immer digitale Teilhabe fordern.

Mit der Ratifizierung des **European Accessibility Act (EAA)** ist Barrierefreiheit für Unternehmen eine Frage des generellen Marktzutritts geworden⁴⁷. Der EAA⁴⁸ trat 2019 in Kraft und soll in Deutschland bis 2025 im Barrierefreiheitsstärkungsgesetz⁴⁹ in nationales Recht umgesetzt werden. Das Gesetz soll barrierefreien Zugang zu Produkten und Dienstleistungen wie Onlinehandel, Bankleistungen oder audiovisuelle Medien gewährleisten.⁵⁰ Dadurch werden auch privatwirtschaftliche Unternehmen verpflichtet, digitale Barrierefreiheit sicherzustellen. Digitale Barrierefreiheit wird also zukünftig in weiteren Bereichen gesetzlich verbindlich verankert werden.

Universelles Design bedeutet „ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. ‚Universelles Design‘ schließt Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen, soweit sie benötigt werden, nicht aus.“ (Artikel 2 UN-BRK; Schattenübersetzung)

43 Finsoz e.V. o. J.; Aktion Mensch 2020: 4

44 Aktion Mensch 2020: 4

45 Bühler/Scheer 2015: 202

46 Bethke et al. 2015: 171

47 Aktion Mensch e.V. 2022

48 Bundesfachstelle Barrierefreiheit 2022

49 Bundesfachstelle Barrierefreiheit 2022

50 Institut für Menschenrechte 2022

6. TEILHABE VON MENSCHEN MIT SORGEVERPFLICHTUNGEN AN CROWDWORK

Digitalisierte Erwerbsarbeit, (familiäre) Sorge und Geschlecht

Die Digitalisierung von Arbeit bietet neue Möglichkeiten, die Betreuung von Kindern oder die Sorge für An-/Zugehörige¹ mit Erwerbsarbeit zu koordinieren. Über Computer oder mobile Endgeräte auf betriebliche Angelegenheiten zugreifen zu können, bietet vom Prinzip her die Chance, Arbeitszeiten und -orte verstärkt an individuellen Bedarfen von Arbeitenden und ihren Familien auszurichten. Konterkariert werden solche möglichen Autonomiegewinne durch Ansprüche von Unternehmen und Auftraggeber*innen, dass Beschäftigte über vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten hinaus zur Verfügung stehen sollen, um mehr oder weniger dringende Aufgaben entsprechend dem betrieblichen Bedarf zu erledigen.

Betriebliche digitale Möglichkeiten, Erwerbstätigkeit individueller zu gestalten, gehen teilweise mit mehr Wohlbefinden der Beschäftigten einher² und können zu Entlastung bei spontanen Notfällen innerhalb der Familie³ beitragen. Sie können aber auch zu Mehrarbeit und Arbeitsintensivierung⁴, mehr Konflikten hinsichtlich der Work-Life-Balance und höheren gesundheitlichen Belastungen führen⁵. Empirische Untersuchungen zur Nutzung individueller Arbeitszeitgestaltung durch Digitalisierung zeigen, dass entsprechende Optionen

geschlechtsspezifische Wirkungen entfalten: Bisher kommt es in der Regel nicht zur Neuverteilung oder Umorganisation der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit in der Familie.⁶ Väter nutzen solche Angebote eher, um ihre Erwerbsarbeit deutlich auszudehnen; sie verbringen dann oft weniger Zeit mit Kinderbetreuung. Auch Frauen* auf entsprechend flexiblen Arbeitsplätzen dehnen ihre Erwerbsarbeitszeit aus, allerdings im geringeren Umfang als Männer*. Zudem übernehmen sie deutlich mehr Betreuungsarbeit innerhalb der Familie.⁷ Dabei muss die Koordination von Erwerbs- und Familienarbeit verstärkt individuell gemanagt werden. Damit werden Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesellschaftlich oder betrieblich zu lösendes Problem dethematisiert.⁸

Kinderbetreuung und Partizipation an Erwerbsarbeit

Die Wirksamkeit entsprechender Möglichkeiten, Arbeits- und Lebensweisen neu zu gestalten und aufeinander abzustimmen, entfaltet sich in Bedingungen, die nach wie vor stark durch eine traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Geschlechterbilder geprägt sind. Zwar sind staatliche und kulturelle Leitbilder, aber auch individuelle Wünsche und Bedarfe hinsichtlich der

1 Wir erläutern den Begriff „An-/Zugehörige“ auf Seite 7.

2 Klenner et al. 2017

3 Carstensen 2020

4 Ahlers et al. 2017

5 Pangert et al. 2016

6 Carstensen 2020

7 Lott 2019; Carstensen 2020

8 Carstensen 2020

Kinderbetreuung in den letzten 20 Jahren in Bewegung geraten. Zudem werden hochqualifizierte Frauen* vor dem Hintergrund eines demografischen Wandels und eines Fachkräftemangels als wichtige Ressource betrachtet, sodass Bedingungen geschaffen werden sollen, damit sie auch als Mütter Unternehmen zur Verfügung stehen. Durch die Einführung des Elterngeldes und den Ausbau der Betreuungsplätze für Kleinkinder und von Ganztagschulen wurde die Basis zur Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und privat geleisteter Sorge verbessert. Doch auch wenn sich damit Handlungsspielräume für einen Teil der Eltern erweitert haben,⁹ übernehmen Frauen* nach wie vor deutlich mehr unbezahlte Arbeit in der Familie als Männer*.¹⁰ In Arbeitskontexten, wohlfahrtsstaatlichen Strukturen, aber auch kulturellen Normvorstellungen sind weiterhin vielfältige Dynamiken wirksam, die dazu beitragen, dass eine existenzsichernde und dauerhafte Beteiligung an Erwerbsarbeit nur schwer mit der Übernahme von Verantwortung für privatförmige Sorge verbunden werden kann. So stehen Kinderbetreuungsmöglichkeiten regional sehr unterschiedlich zur Verfügung. In Unternehmen gibt es – vor allem in höheren Positionen – keine Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen. Das sogenannte Ehegattensplitting begünstigt steuerlich noch immer Lebensweisen, in denen Verdienst und Arbeitszeit von Frauen* sehr viel geringer sind als die ihrer Ehemänner*. Das Elterngeld kommt wirtschaftlich/finanziell schwächeren Familien nicht oder nur geringfügig zugute.

Der Unterschied in der Teilhabe von Männern* und Frauen* an Erwerbsarbeit, der hiermit einhergeht, ist in Deutschland nach wie vor ausgeprägt. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen* seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich. Allerdings nimmt die Vollzeitbeschäftigung von Frauen ab, während Teilzeit (insbesondere unter 20 Wochenstunden) zunimmt.¹¹ Das Familienmodell, in dem Männer* in Vollzeit und Frauen* in Teilzeit erwerbstätig sind, ist das am weitesten verbreitete hierzulande.¹² Die realen Arbeitszeiten von Müttern – insbesondere von hochqualifizierten – liegen oft hinter den von ihnen gewünschten Zeiten zurück.¹³ Frauen* sind überproportional in Berufsfeldern tätig, die bei gleichem

Qualifikationsniveau schlechter bezahlt werden. Von allen Beschäftigten, die ausschließlich in Mini-Jobs erwerbstätig sind, sind zwei Drittel Frauen*. Mit dieser geringfügigen Beschäftigung gehen Niedriglöhne und fehlende Qualifikationsmöglichkeiten einher. In der Regel sind sie kein Sprungbrett in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, sondern von vornherein als kleiner Zusatzverdienst zum Familieneinkommen angelegt.¹⁴ Durch die insgesamt ungleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit sind Frauen* überdurchschnittlich von Armut im Alter bedroht. In kinderreichen Familien oder fern von der klassischen Kleinfamilie – z. B. als Alleinerziehende – steigt die Armutsquote bereits in jüngeren Jahren.

Heterogenität von Sorgekonstellationen: Pflegende haben andere Bedarfe

Sorge im privaten Kontext zu übernehmen, bedeutet in einem zunehmenden Ausmaß auch die Versorgung von erwachsenen An-/Zugehörigen, die – meist aufgrund des Alters – auf die Unterstützung oder Pflege durch andere Personen angewiesen sind. In Deutschland versorgen oder betreuen 4,5 Millionen Menschen mindestens eine Stunde am Tag einen pflegebedürftigen An-/Zugehörigen, wobei diese Pflegenden zu 60 Prozent Frauen* sind¹⁵ und der Frauen*anteil bei zeitlich höherer Pflegeintensität steigt.¹⁶ Pflegende Frauen* sind häufiger in Teilzeit beschäftigt oder erwerbslos als pflegende Männer*.¹⁷ Pflegepersonen mit einer niedrigeren Berufsposition übernehmen häufiger umfangreiche Pflegeaufgaben als Pflegende mit einer hohen beruflichen Position. Bei niedriger beruflicher Qualifizierung sind sie zudem häufiger erwerbslos und in einem zeitlich geringeren Umfang erwerbstätig.¹⁸

Die spezifischen Bedarfe der Menschen, die einen An-/Zugehörigen unterstützen oder pflegen, weichen von den Bedarfen von Menschen, die Kinder betreuen, ab. Anders als in der Kinderbetreuung sind Pflegekonstellationen davon geprägt, dass der Zeitaufwand und die Art der notwendigen Unterstützung langfristig nicht verlässlich planbar sind.

9 Auth et al. 2010

10 Dies gilt über alle Bildungs- und Altersgruppen hinweg, bei höherer Bildung werden diese Unterschiede lediglich geringer (vgl. Klünder 2016).

11 Hobler et al. 2016

12 Carstensen 2020

13 Geis-Thöne 2021

14 Klenner/Schmidt 2012; Hohendanner/Walwei 2013

15 Diese Angaben wurden im Rahmen der repräsentativen Erhebung des Sozioökonomischen Panels (SOEP) ermittelt (vgl. Rothgang et al. 2017).

16 Rothgang et al. 2017; Tesch-Römer/Hagen 2018

17 Schwinger et al. 2016

18 Keck 2012

Der gesundheitliche Zustand derer, die Unterstützung oder Pflege brauchen, kann sich jederzeit schnell und unvorhersehbar ändern.

Für erwerbstätige Unterstützungspersonen braucht es daher ggf. auch kurzfristig Möglichkeiten, das Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder berufliche Tätigkeiten und Zuständigkeiten an persönliche Schwankungen der individuellen Leistungsfähigkeit anzupassen.¹⁹ Damit dies möglich ist, sind sie auf ein betriebliches Umfeld angewiesen, in dem – durch Vorgesetzte, Kolleg*innen, Personalabteilung u. Ä. – mit Verständnis auf die familiäre Situation reagiert wird und gemeinsam Lösungen gefunden werden können. Damit die physische und psychische Gesundheit der pflegenden Personen dennoch gewahrt wird, braucht es zudem passgenaue Entlastungskonzepte und – durch Staat oder Arbeitgeber*innen – individuelle Beratungsangebote für pflegende Angehörige, um diese psychosozial und organisatorisch zu unterstützen.²⁰

Wie die Versorgung und Pflege von An-/Zugehörigen besser mit Erwerbsarbeit vereinbart werden können, ist seit etwa zehn Jahren verstärkt Gegenstand politischer Diskussionen und Initiativen. Durch gesetzliche Regelungen wurden verschiedene Möglichkeiten für Arbeitnehmer*innen geschaffen, um sich kurz- und mittelfristig für die Pflege eines Angehörigen kürzere oder längere Zeiträume freustellen zu lassen. Bisher werden diese wenig in Anspruch genommen, was eng damit zusammenhängt, dass für die freigestellten Zeiten nur im geringen Ausmaß Ersatzleistungen für das wegfallende Einkommen vorgesehen sind.²¹ Hinzu kommt, dass die Rechtsansprüche nur für Beschäftigte in Betrieben mit einer bestimmten Anzahl an Beschäftigten gelten. Pflegende sind häufiger als andere Personen in kleineren Betrieben tätig.²²

Der Bedarf an Menschen, die die häusliche Pflegesituation mit Erwerbsarbeit koordinieren, steigt zum einen aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen – aufgrund von demografischen Veränderungen, unzureichender Finanzierung des Pflegesystems und einem Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen – zum anderen aufgrund entsprechender Ansprüche der Pflegenden. Der Wunsch, neben der privaten Sorgeverantwortung erwerbstätig zu bleiben, entspringt zum einen einer

finanziellen Notwendigkeit, um Armut durch Pflege zu vermeiden. Der Bedarf ist aber auch Ausdruck des Bedürfnisses, neben der Pflegesituation andere soziale Räume zu behalten, in denen Selbstwirksamkeit erfahren und soziale Kontakte gepflegt werden können.

Ob die Erwerbstätigkeit neben der häuslichen Betreuungssituation wie bisher weitergeführt werden kann oder ob es zu einer Reduktion oder Aufgabe von Erwerbsarbeit kommt, hängt von vielen Faktoren ab, wie beispielsweise dem Pflegegrad der zu Pflegenden, dem bisherigen Arbeitsverhältnis oder dem Alter der Pflegenden.²³

Crowdwork als Chance für Menschen mit privaten Verpflichtungen?

In Medien und Wissenschaft werden spezifische Chancen durch Crowdwork für Personen verhandelt, die wegen der Betreuung von Kindern oder Pflege von An-/Zugehörigen das Haus nicht verlassen können oder die Tagesgestaltung phasenweise an der Familie ausrichten müssen. Sie könnten durch die räumliche und zeitliche Flexibilität dieser Plattformarbeit Erwerbs- und Sorgearbeit neu ausbalancieren. Da Crowdwork keine besonderen Einstiegsvoraussetzungen mitbringe, könne fast jede*r an ihr teilnehmen. Auf diese Weise könne, so das Argument, unkompliziert etwas dazu verdient oder aber – bei komplexer Crowdwork – auch der berufliche Wiedereinstieg erleichtert werden, weil Arbeitserfahrungen gesammelt und neue Qualifikationen erworben würden.²⁴

Internationale Studien geben Hinweise darauf, dass die spezifische Situation von (familiär) sorgenden Crowdworker*innen eng mit Geschlechterverhältnissen zusammenhängt. Zusammenhänge zwischen Plattformarbeit und der Übernahme von Sorgearbeit werden hier teilweise deutlich, dabei werden die Bedingungen, unter denen Crowdwork von Sorgenden geleistet wird, kritisch betrachtet. So geben Frauen* deutlich häufiger als Männer* an, dass sie Crowdwork leisten, weil sie nur von zu Hause arbeiten können. Dies geht bei einem Viertel von ihnen mit der Sorge für Kinder unter sechs Jahren

19 Eine gute Zusammenfassung zu den Bedarfen, die pflegende Angehörige im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit haben, sowie zu politischen Perspektiven in diesem Bereich findet sich im „Positionspapier Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ des Bundesverbands *wir pflegen e.V.* unter <https://www.wir-pflegen.net/interessenvertretung/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf>

20 Gräbel/Behrndt 2016

21 *Wir pflegen e.V.* 2019

22 Suhr/Naumann 2016

23 Keck 2012

24 Hensel 2020

einher.²⁵ Viele Frauen* geben an, Crowdwork zu leisten, um Geld zu verdienen, während sie unbezahlte Sorgearbeit leisten.²⁶ Teilweise wird die These vertreten, dass sich die geringere Bezahlung von Frauen* auf Crowdwork-Plattformen u. a. darüber begründe, dass sie sich aufgrund von Sorgeverpflichtungen in der Regel für kürzere und damit weniger lukrative Aufträge entscheiden. Zudem führe das notwendige Multitasking zwischen Familie und Bildschirm zu einer langsameren Bearbeitungszeit von Aufträgen.²⁷ Auf globaler Ebene wird für gut ausgebildete Frauen* in Ländern mit niedrigem Lohnniveau exemplarisch festgestellt, dass digitale Auftragsarbeit – aufgrund des internationalen Lohngefälles – eine Möglichkeit sein kann, existenzsichernde Löhne zu erzielen, die für sie auf lokalen Arbeitsmärkten anderenfalls nicht erreichbar wären.²⁸

Für die Teilhabe an Crowdwork in Deutschland liegen für die Frage nach der Geschlechterverteilung innerhalb der Crowdworker*innen widersprüchliche und wenige Daten vor.²⁹ Hinsichtlich der familiären Situation wurde erhoben, dass Crowdworker*innen überproportional häufig nicht verheiratet sind.³⁰ Weitere Daten zum privaten Hintergrund existieren bisher nicht. Somit ist es nicht möglich, weitere Schlüsse zur Situation von Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen in Deutschland abzuleiten. Hier liegt eine Forschungslücke in der hiesigen Crowdwork-Forschung vor.

Grundsätzlich problematisiert wird hinsichtlich Crowdwork als Erwerbsarbeit für familiär Sorgende, dass es zu der verschärften Erwartung kommen kann, dass Vereinbarkeit nun individuell leicht hergestellt werden könne. Während sich der Leistungsdruck strukturell vergrößere (da zu jeder Tages- und Nachtzeit Erwerbsarbeit geleistet werden könne), wird die zu vollbringende Sorgearbeit verstärkt unsichtbar. Die individuelle Entscheidung, wie viel digitale Erwerbsarbeit neben dieser Sorgearbeit geleistet werden kann, wird in einer ständigen Zerrissenheit zwischen beiden Tätigkeiten getroffen. Gleichzeitig sind hieran direkt die aktuelle und zukünftige Höhe des Einkommens und der Verzicht auf soziale Absicherung geknüpft. In hiesigen Verhältnissen stellt sich Crowdwork so betrachtet

tendenziell als eine Fortsetzung von Entwicklungstendenzen dar, in denen für Menschen mit Sorgeverpflichtungen vor allem Arbeitsverhältnisse offenstehen, die im Vergleich zu den Standards sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit vielfältigen Prekarisierungsgefahren verbunden sind.³¹

Ergebnisse unserer Befragung: Anteil der Menschen mit Sorgeverpflichtungen

Auf beiden von uns untersuchten Plattformen sind in einem relevanten Anteil Menschen tätig, die Verantwortung für Kinder und andere Familienangehörige oder nahestehende Personen tragen. So geben auf beiden Plattformen knapp 30 Prozent an, für mindestens ein Kind die hauptverantwortliche Betreuungsperson zu sein. Jeweils etwa ein Viertel der Befragten unterstützt regelmäßig eine erwachsene hilfebedürftige Person.

Entsprechend der Fragestellung unseres Projekts ist es unser Ansatz, nicht all diese Menschen als Menschen mit privatförmigen Sorgeverpflichtungen zu betrachten. Spezifische Chancen, aber auch Hindernisse, interessieren uns insbesondere bezogen auf solche Lebenslagen, in denen Menschen ihren Tagesablauf an diesen Sorgeverpflichtungen ausrichten. Daher haben wir als weiteren Maßstab betrachtet, wie viel Zeit mit Kinderbetreuung oder/und der Unterstützung eines An-/Zugehörigen verbracht wird. Bei **unterstützenden An-/Zugehörigen** folgen wir der in quantitativen Forschung üblichen Vorgehensweise und betrachten im Folgenden all jene Befragten als Menschen mit Sorgeverpflichtungen, die angeben, an einem typischen Werktag **mindestens eine Stunde** mit der Versorgung oder Betreuung einer hilfebedürftigen erwachsenen Person zu verbringen.³² Dies trifft auf der Marktplatz-Plattform auf 26 Prozent und auf der Microtask-Plattform auf 25 Prozent der Befragten zu.

Bei **Menschen mit zu betreuenden Kindern** zeigen repräsentative Befragungen (abhängig vom Geschlecht der Betreuungsperson und Alter des Kindes) eine breite Spannweite hinsichtlich der durchschnittlichen Menge an

25 Berg 2016, 2018

26 Berg/Rani 2021

27 Berg/Rani 2021; Adams/Berg 2017

28 Oliveira 2017

29 Hensel 2020

30 Serfling 2018

31 Hensel 2020

32 Rothgang et al. 2017

Zeit, die mit Kinderbetreuung verbracht wird.³³ Hier haben wir für die folgende Auswertung unserer Daten all jene Befragten als Menschen mit Sorgeverpflichtungen definiert, die angeben, an einem typischen Werktag **mindestens drei Stunden** mit Kinderbetreuung zu verbringen. Auf den Plattformen trifft dies jeweils auf 22 Prozent (Marktplatz) bzw. 16 Prozent (Microtask) der Befragten zu.

Insgesamt kommen wir mit dieser Definition jeweils auf einen Anteil von **Menschen mit Sorgeverpflichtungen** (An-/Zugehörigenpflege oder/und Kinderbetreuung), der bei **44 Prozent auf der Marktplatz-Plattform und 36 Prozent auf der Microtask-Plattform** liegt.³⁴ Dabei zeigt sich auch in unseren Daten, dass entsprechende Verpflichtungen unterschiedlich zwischen den Geschlechtern verteilt sind. 50 Prozent aller Frauen* auf der Marktplatz-Plattform und 43 Prozent aller Frauen* auf der Microtask-Plattform sind Menschen mit Sorgeverpflichtungen, aber nur jeweils 33 Prozent der dort tätigen Männer*.

Fragen wir nach **zeitintensiveren Pflege- oder Betreuungssituationen**, ist festzustellen, dass sich diese in einem **deutlich geringeren Anteil** in unserem Sample finden. So geben von allen befragten Crowdworker*innen auf beiden Plattformen nur knapp 6 Prozent an, mehr als zwei Stunden damit zu verbringen, dass sie eine hilfebedürftige erwachsene Person betreuen oder versorgen. Bei den Crowdworker*innen, die Kinder betreuen, liegt der Anteil derer, die dies mehr als fünf Stunden am Tag tun, am Gesamtsample bei 13 Prozent (Marktplatz) bzw. 6 Prozent (Microtask). Zehn oder mehr Stunden für private Sorgetätigkeiten geben 7 Prozent auf der Marktplatz-Plattform bzw. 5 Prozent auf der Microtask-Plattform an. Auch der Anteil von Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen, die aufgrund ihrer häuslichen Verpflichtungen nur von zu Hause arbeiten können, ist

auf beiden Plattformen gering. Dies geben 9 Prozent der Befragten auf der Marktplatz- und 4 Prozent auf der Microtask-Plattform an.

Ergebnisse unserer Befragung: Warum leisten Menschen mit Sorgeverpflichtungen Crowdwork?

Die Ergebnisse unserer quantitativen Erhebung zeigen, dass die Fokusgruppe der Menschen mit Sorgeverpflichtungen hinsichtlich der Gründe, aus denen heraus sie Crowdwork leisten, von Crowdworker*innen ohne entsprechende Verpflichtungen in einer spezifischen Hinsicht abweicht. Menschen mit Sorgeverpflichtungen auf der Marktplatz-Plattform geben deutlich häufiger als Grund an, dass sie **nur von zu Hause arbeiten können** (30%) als Menschen, die solche Verpflichtungen nicht haben (16%). Einen ähnlichen Unterschied gibt es bei der Angabe, dass Crowdwork eine **bessere Abstimmung zwischen Arbeit und Privatem** ermöglicht. 61 Prozent der Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen auf der Marktplatz-Plattform geben dies an, aber nur 45 Prozent der Menschen ohne entsprechende Verpflichtungen. Somit stellen die räumliche Flexibilität, die es erlaubt, Crowdwork von zu Hause zu erledigen, und vermutlich auch die zeitliche Gestaltbarkeit für Menschen mit Sorgeverpflichtungen auf der Marktplatz-Plattform wesentliche Motivationen für diese Form der Erwerbstätigkeit dar. Schwächer ausgeprägt finden sich auch auf der Microtask-Plattform leichte Unterschiede in den Motivationen, die die räumliche und zeitliche Organisation der Arbeit betreffen. Die bessere Abstimmung zwischen Arbeit und Privatem sowie der **Wunsch, einen langen Arbeitsweg zu vermeiden**, wird hier von Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen etwas häufiger genannt.

33 Samtleben 2019

34 Auf beiden Plattformen sind es jeweils knapp 4 Prozent der Befragten, die nach unserer Definition sowohl Sorgeverpflichtungen für ein Kind als auch für eine erwachsene hilfebedürftige Person tragen.

Wie die Tabelle unten zeigt, geht das Vorhandensein von privaten Sorgeverpflichtungen über die beiden beschriebenen Gründe hinaus nur mit geringfügigen Abweichungen hinsichtlich der angegebenen Motivation für Crowdwork einher. Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen geben etwas seltener an, Crowdwork nachzugehen, weil sie **keine andere Arbeit** finden. Der Anteil der Menschen, die in Crowdwork tätig sind, weil ihr **Einkommen sonst nicht zum Leben reicht**, ist bei Menschen mit Sorgeverpflichtungen auf der Marktplatz-Plattform etwas höher, auf der Microtask-Plattform etwas niedriger, die Unterschiede sind aber gering. Auch die Perspektive, über Crowdwork einen **beruflichen Einstieg** finden zu wollen, ist bei Menschen mit Sorgeverpflichtungen ähnlich gering verbreitet wie bei anderen Menschen.

Ergebnisse unserer Befragung: Kaum sozioökonomische Unterschiede

Die Einkommenssituation und die wirtschaftliche Lage, in der sich Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen befinden, unterscheiden sich im Mittel nur geringfügig von der Situation der übrigen Crowdworker*innen. Menschen,

die innerhalb privater Strukturen für andere sorgen, sind etwas häufiger **sozialversicherungspflichtig** beschäftigt und gleichhäufig oder etwas seltener **selbstständig**. Sie sind in etwas geringerem Maße **erwerbsarbeitslos**.

Auf beiden Plattformen verdienen die Menschen mit Sorgeverpflichtungen im Mittel jeweils etwas mehr als ihre Kolleg*innen. So liegt das mittlere Einkommen pro Woche auf der Marktplatz-Plattform bei Menschen mit Sorgeverpflichtungen bei 340 Euro, bei Menschen ohne Sorgeverpflichtungen bei 312 Euro. Die Wochenarbeitszeit der Menschen mit Sorgeverpflichtungen ist gleichzeitig eine Stunde niedriger (18 Stunden gegenüber 19 Stunden). Auf der Microtask-Plattform liegt dieses mittlere Einkommen pro Woche bei 71 Euro bzw. 51 Euro. Die Wochenarbeitszeit ist hier bei beiden Gruppen gleichhoch (8 Stunden). Das monatliche **Gesamtnettoeinkommen** aus allen bezahlten Tätigkeiten (auch jenseits von Crowdwork) ist bei Menschen mit Sorgeverpflichtungen auf der Marktplatz-Plattform im Mittel höher (1557 Euro) als bei jenen ohne Sorgeverpflichtungen (1381 Euro). Auf der Microtask-Plattform liegt es in beiden Fällen bei knapp 1750 Euro.

Bei Menschen mit Sorgeverpflichtungen hat ein größerer Anteil der Befragten ein **Einkommen aus anderen**

	Marktplatz		Microtask	
	MmS	MoS	MmS	MoS
Ich finde keine andere Arbeit	10%	14%	6%	8%
Ich kann nur von zu Hause arbeiten	30%	16%	18%	18%
Arbeit und Privates lassen sich dadurch besser abstimmen	61%	45%	33%	24%
Weil mein Einkommen sonst nicht zum Leben reicht	29%	27%	16%	19%
Es dient dem beruflichen Einstieg	9%	8%	2%	3%
Ich möchte einen langen Arbeitsweg vermeiden	37%	39%	23%	16%

Welche der folgenden Gründe treffen auf Sie zu, Crowdwork zu erledigen? Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform (MmS = Menschen mit Sorgeverpflichtungen: 114; MoS = Menschen ohne Sorgeverpflichtungen: 146) und 239 Personen auf der Microtask-Plattform (MmS = Menschen mit Sorgeverpflichtungen: 87; MoS = Menschen ohne Sorgeverpflichtungen: 152) im Jahr 2021 befragt. Mehrfachnennungen waren möglich. Quelle: Eigene Erhebung.

Finanzierungsquellen jenseits von Erwerbsarbeit; auch das hierüber bezogene Einkommen ist im Mittel höher. Sie erhalten häufiger Eltern- und Kindergeld und Geld durch Partner*innen oder die Familie und zu einem etwas höheren Anteil **Sozialleistungen**, wobei es sich hierbei weitgehend um Bezug von Arbeitslosengeld I oder II handelt. Nur zwei Personen erhalten Pflegegeld.

Bei Fragen, mit denen die Crowdworker*innen selbst die Wichtigkeit und Sicherheit ihres Platfformeinkommens beurteilen sollen, zeichnet sich kein eindeutiger Unterschied ab, der mit dem Vorhanden- oder Nichtvorhandensein von Sorgerepflichtungen zusammenhängt bzw. korreliert. Auf der Marktplatz-Plattform ist der Anteil derer, die die **Wichtigkeit des Crowdwork-Einkommens** als hoch oder sehr hoch einschätzen, bei Menschen mit Sorgerepflichtungen

etwas geringer. Gleiches gilt für die Frage, ob Crowdwork die **primäre Einkommensquelle** ist. Die **fehlende Planbarkeit** des Einkommens ist hier bei Menschen mit Sorgerepflichtungen hingegen etwas ausgeprägter. Und ein etwas höherer Anteil der Menschen mit Sorgerepflichtungen hat jenseits von Crowdwork **kein weiteres Einkommen** aus Erwerbsarbeit oder Selbstständigkeit als Menschen ohne Sorgerepflichtungen. Auf der Microtask-Plattform zeigen sich zu diesen Fragen zwischen Menschen mit und Menschen ohne Sorgerepflichtungen nahezu übereinstimmende Werte.

	Marktplatz		Microtask	
	MmS	MoS	MmS	MoS
Geld von Partner*in	19%	11%	21%	11%
Geld von der Familie	9%	18%	21%	13%
Sozialleistungen	14%	11%	9%	7%
Elterngeld	4%	1%	6%	1%
Kindergeld	41%	13%	41%	14%
Keine anderen Einnahmen	30%	47%	29%	50%

Beziehen Sie regelmäßig Geld aus einer der folgenden Quellen? Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform (MmS = Menschen mit Sorgerepflichtungen: 114; MoS= Menschen ohne Sorgerepflichtungen: 146) und 239 Personen auf der Microtask-Plattform (MmS = Menschen mit Sorgerepflichtungen: 87; MoS = Menschen ohne Sorgerepflichtungen: 152) im Jahr 2021 befragt. Mehrfachnennungen waren möglich. Quelle: Eigene Erhebung.

	Marktplatz		Microtask	
	MmS	MoS	MmS	MoS
Crowdwork für Einkommen wichtig oder sehr wichtig	61%	63%	24%	23%
Einkommen aus Crowdwork-Plattformen für einen Monat nicht sicher planbar	72%	68%	91%	91%
Crowdwork ist primäre Einkommensquelle	45%	49%	13%	12%
Keine Erwerbsarbeit oder selbstständige Tätigkeit jenseits von Crowdwork	38%	32%	22%	22%

Es wurden 260 Personen auf der Marktplatz-Plattform (MmS = Menschen mit Sorgerepflichtungen: 114; MoS= Menschen ohne Sorgerepflichtungen: 146) und 239 auf der Microtask-Plattform (MmS = Menschen mit Sorgerepflichtungen: 87; Menschen ohne Sorgerepflichtungen: 152) im Jahr 2021 zu verschiedenen Aspekten des Einkommens aus Crowdwork befragt. Quelle: Eigene Erhebung.

Ökonomische Zuspitzung, wenn nur zu Hause gearbeitet werden kann?

Wir haben bis hierher gezeigt, dass der Umstand, dass die von uns befragten Crowdworker*innen im Privaten Sorgerepflichtungen übernommen haben, wenig Auswirkungen darauf hat, aus welchem Grund sie Crowdwork leisten und in welchen sozioökonomischen Hintergrund diese Tätigkeit eingebettet ist. Wie bereits erwähnt gibt es in den Samples eine geringe **Anzahl an Menschen** mit Sorgerepflichtungen, die aufgrund häuslicher Verpflichtungen **nur von zu Hause arbeiten** können und damit zu jenen Menschen gehören, für die – entsprechend medialen Diskursen – Crowdwork eine spezifische Chance darstellen könnte. An einigen der Antworten dieser Befragten lässt sich die **Tendenz** ablesen, dass eine entsprechende Begrenzung der Erwerbsarbeit auf die privaten Räume mit einer **schwierigeren Lebenslage** einhergeht. So geben sie deutlich häufiger an, dass sie Crowdwork machen, weil sie sonst keine andere Arbeit finden würden (Marktplatz: 21%; Microtask: 20%), dass das Einkommen aus Crowdwork wichtig oder sehr wichtig (Marktplatz: 75%; Microtask: 50%) und ihre primäre Einkommensquelle ist (Marktplatz: 67%; Microtask: 20%). Hier zeigt sich eine größere ökonomische Angewiesenheit auf die Plattformtätigkeit. Da der Anteil dieser Gruppe in den Gesamtsamples allerdings sehr niedrig ist, lassen sich hieraus **keine repräsentativen Aussagen** ableiten.

Paarbeziehungskonstellationen, Zeitmanagement, etwas höhere Belastungen

Hinsichtlich der Einkommensverteilung innerhalb der Partnerschaften der Crowdworker*innen zeigen sich Unterschiede. So gibt von den Menschen ohne Sorgerepflichtungen auf beiden Plattformen die Hälfte an, dass sie ein **höheres Einkommen** als ihr*e Partner*in haben. Bei Menschen mit entsprechenden Verpflichtungen sind diese **Anteile geringer** (Marktplatz: 43%; Microtask: 35%). Andersherum geben Menschen mit Sorgerepflichtungen **häufiger** an, dass sie ein **geringeres Einkommen** als ihr*e Partner*in haben (Marktplatz: 44%; Microtask: 41%) an. Diese Anteile sind bei Menschen ohne Sorgerepflichtungen niedriger (Marktplatz: 36%; Microtask: 31%). Zudem fällt auf, dass die **Partner*innen** der Crowdworker*innen mit Sorgerepflichtungen auf der Microtask-Plattform etwas häufiger und auf der Marktplatz-Plattform deutlich **häufiger in Vollzeit oder als Selbstständige** tätig sind. Darüber hinaus sind sie deutlich seltener erwerbslos als Partner*innen von Crowdworker*innen ohne Sorgerepflichtungen.

Diese Daten zeigen, dass innerhalb der Partner*innenschaften von Crowdworker*innen, die private Sorgearbeit leisten, **in einem etwas höheren Ausmaß eine sozioökonomische Ungleichheit** vorliegt. Gleichzeitig liegt – wie oben aufgezeigt – das monatliche Einkommen, das die Crowdworker*innen mit Sorgerepflichtungen verdienen, im Mittel so hoch, dass sie nicht als Zuverdiener*innen betrachtet werden können. Dennoch weisen diese

Partnerschaftskonstellationen eventuell auf etwas größere Abhängigkeiten hin. Zugleich können sie im höheren Ausmaß für einen ökonomisch stabilen Hintergrund sorgen, mit dem schwankende Einkommen und fehlende soziale Absicherung durch die Plattfortmätigkeit abgedefert werden können.

Bezüglich der Art wie Crowdworker*innen ihren Arbeitstag strukturieren gibt ein Teil der Menschen mit Sorgeverpflichtungen an, dass dies von der (familiären) Betreuungssituation abhängt. So bejahen 61 Prozent auf der Marktplatz-Plattform bzw. 40 Prozent auf der Microtask-Plattform, dass sie **Plattfortmarbeit dann leisten, wenn ihr Kind oder An-/Zugehöriger anderweitig versorgt** ist bzw. ihre Familie dies zulässt. Insgesamt äußern auf beiden Plattformen jedoch jeweils nur 5 Prozent der Menschen mit Sorgeverpflichtungen, dass sie ihren **Job auf der Plattform manchmal wegen familiärer Angelegenheit nicht** in der vorgegebenen Zeit **fertigstellen** können. Die Gegenüberstellung dieser Zahlen zeigt, dass ein hoher Anteil der Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen auf beiden Plattformen zwar ihre Crowdwork-Tätigkeit an der Betreuungssituation ausrichtet, andersherum diese Sorgearbeiten aber wenig Einfluss auf die Ergebnisse ihrer Plattform-Arbeit haben.

Gefragt nach den Belastungen durch diese Tätigkeit geben Menschen mit Sorgeverpflichtungen **etwas höhere Beanspruchungen** durch Crowdwork an. Auf der Marktplatz-Plattform zeigt sich zudem, dass Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen seltener angeben, dass sie es sich regelmäßig leisten können, ein **Wochenende frei** zu machen (dies sind 51% gegenüber 58% auf der Marktplatz-Plattform und 67% gegenüber 75% auf der Microtask-Plattform). Auch die Frage, ob sie es sich leisten können, **keine neuen Aufträge** anzunehmen, wenn sie **erkrankt** sind, bejahen Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen etwas seltener als die ohne Sorgeverpflichtungen (dies ist für 40% gegenüber 46% auf der Marktplatz-Plattform möglich und für 59% gegenüber 63% auf der Microtask-Plattform). Erholungszeiten sind für Crowdworker*innen mit Sorgenverpflichtungen also weniger gegeben und Belastungen durch Crowdwork werden von ihnen etwas stärker wahrgenommen als von Crowdworker*innen ohne Sorgeverpflichtungen.

Anhand von Interviews, die wir mit Menschen mit Sorgeverpflichtungen geführt haben, die auf der Marktplatz-Plattform arbeiten, lassen sich die Handlungsspielräume, die durch Crowdwork existieren, aber auch die damit einhergehenden Problematiken konkretisieren.

Interviews: Zufriedenheit in der selbstbestimmten Arbeitsverdichtung

In den von uns geführten Interviews wird deutlich, dass verschiedene Faktoren die Gründe, Crowdwork nachzugehen, und die mit dieser Tätigkeit gemachten Erfahrungen prägen. Exemplarisch zeigen wir an drei Beispielen, wie sich Wechselwirkungen zwischen Familienleben, Crowdwork und subjektiv wahrgenommener Lebensqualität darstellen.

Zwei interviewte Mütter mit kleinen Kindern haben sich für Crowdwork in einer Situation entschieden, in der sie für die Betreuung ihrer Kinder weitgehend allein zuständig sind, während ihre Ehemänner Vollzeit erwerbstätig sind. Trotz dieser vergleichbaren Situation unterscheiden sich ihre Arbeitserfahrungen wesentlich voneinander. Eine der beiden sieht deshalb keine Alternative zu Crowdwork, weil es in der Region, in der sie lebt, für unter vierjährige Kinder keine Krippenplätze gibt. Crowdwork bietet ihr daher die Möglichkeit, die Unterbrechung der Beschäftigung in ihrem erlernten Beruf (den sie bis zur Geburt ihres Kindes ausgeübt hat und in dem sie, wenn es betreut wird, auch problemlos wieder eine Anstellung finden kann) mit einer Tätigkeit in einer anderen Branche zu überbrücken. Sie arbeitet etwa fünf Stunden am Tag an Plattfortmaufträgen. Solange die **Tochter sehr klein** war und viel geschlafen hat, wurden die **Crowdwork-Arbeitszeiten problemlos** hieran ausgerichtet:

Am Anfang war es noch entspannter als jetzt, weil sie hat ziemlich viel geschlafen. Das heißt, ich konnte, bevor sie aufgestanden ist, schon mal ein, zwei Stunden arbeiten. Dann habe ich sie betreut und konnte dann während ihres Mittagsschlafs noch mal gut zwei Stunden arbeiten. (CW08)

Mittlerweile hat die Tochter mehr Bedarf an Interaktion. Um dennoch das gewünschte Crowdwork-Pensum zu schaffen, ist eine Strategie der Mutter, den **eigenen Schlaf zu verkürzen**, um vor dem Aufwachen ihrer Tochter an Aufträgen zu arbeiten. Eine andere Strategie liegt darin, dafür zu sorgen, dass die **Tochter auf Interaktion** mit ihrer Mutter **verzichtet**. Diese Selbstbeschäftigung der vierjährigen Tochter wird zur Voraussetzung für ausreichendes ungestörtes Arbeiten.

Dann steht sie auf, dann kümmere ich mich ein bisschen um sie, dass sie Frühstück bekommt und so. Und dann arbeite ich halt weiter. Dann schaue ich, dass sie sich so gut wie möglich selbst beschäftigt. Das klappt zum Glück auch ganz gut. Also ich muss sagen, der Fernseher ist auch immer wieder zwischendurch mal an. Dann mittags essen wir dann zusammen. Und entweder arbeite ich dann noch mal eine Stunde oder wenn ich

schon mein Pensum erreicht habe, dann auch nicht mehr. (CW08)

Normalerweise, so beschreibt diese Interviewpartnerin, sei der Stresslevel, der durch die Gleichzeitigkeit von Kinderbetreuung und Crowdwork entsteht, recht ausgewogen. Allerdings seien **etwa 20 bis 30 Prozent der Arbeitszeit „anstrengend und kraftraubend“**, weil es mit der Selbstbeschäftigung der Tochter schwierig ist. Manchmal habe sie auch ein schlechtes Gewissen, weil diese viel vor dem Fernseher sitzt. Sofern der Tag nicht entsprechend den Aufträgen, die auf der Plattform übernommen wurden, gestaltet werden kann, liegt eine weitere Strategie darin, die **abendliche Anwesenheit des Vaters als Arbeitszeit** für Crowdwork zu nutzen.

Crowdwork **„passt allgemein gut“** zu ihrer Situation als Mutter, fasst diese Interviewpartnerin zusammen. Dennoch werden in ihren konkreten Beschreibungen des Arbeits- und Familienalltags **Belastungen** sowie die Ausrichtung eines Teils des Familienlebens an die Anforderungen der Plattformarbeit deutlich.

Eine andere interviewte Mutter stellt im Unterschied hierzu in den Vordergrund, dass **Crowdwork sich perfekt an den Bedarfen ihrer Kinder ausrichten** lässt.

Wenn irgendwas mit den Kindern ist, wenn ich zum Beispiel ein Kind von der Schule frühzeitig holen muss oder vom Kindergarten, weil es dem Kind nicht gut geht, dann kann ich auch sagen, okay, heute kann ich mal weniger machen. Das ist einfach diese Flexibilität, die ich sehr schätze. (CW05)

Für sie ist es zunächst eine bewusste Entscheidung gewesen, nach der Geburt ihrer Kinder diese zu betreuen und hierfür ohne Erwerbstätigkeit zu Hause zu bleiben. Crowdwork war, als es die ökonomische Situation der Familie nötig machte, eine Möglichkeit, die Ausrichtung des Tagesablaufs an den Kindern beizubehalten und zugleich Geld hinzuzuverdienen.

Darüber hinaus ist sie **zufrieden** mit der Tätigkeit, weil sie sich damit einen lang gehegten **Wunsch nach eigenverantwortlichem Arbeiten** erfüllt. Zudem erlebt sie die Plattformarbeit als eine **Bereicherung** ihres Allgemeinwissens und ihrer Fähigkeiten sich schriftlich auszudrücken. Aus all diesen Gründen bleibt sie weiter auf der Plattform tätig, obwohl dies ökonomisch nicht mehr notwendig wäre. Dabei entspricht der Umfang ihrer Tätigkeit dem eines **Mini-Jobs**, was für die familienorientierte flexible Handhabung der Arbeitszeit eine wichtige strukturelle Voraussetzung ist.

Ihre Überlegungen dazu, ob sie wieder halbtags aushäusig

erwerbstätig wird, machen ihre **Sorge vor Barrieren innerhalb fester Arbeitsverhältnisse** deutlich. Sie hat erlebt, wie einer früheren Kollegin aufgrund von Fehlzeiten wegen familiärer Angelegenheiten gekündigt wurde, und stellt fest:

Also da muss ich mir noch so einige Gedanken machen, wie das dann passt auch vom Familiären her. Weil es müsste ja auch ein Arbeitgeber sein, der auch auf meine familiäre Situation Rücksicht nimmt (...). Und dass ich halt dann sage, ja, wie man das halt dann vereinbart mit Familie und versucht, das dann halt zusammen abzustimmen, das wäre halt wichtig, dass dann halt der Arbeitgeber so ein bisschen Kompromisse mit eingeht, soweit wie es geht natürlich. Das ist das, was so mich noch ein bisschen hindert, jetzt irgendeiner festen Tätigkeit auch nachzugehen außerhalb vom Crowdworking. (CW05)

In anderen Interviews wird deutlich, dass Crowdwork gut an Bedarfe unterstützungsbedürftiger- (aber nicht pflegebedürftiger) An-/Zugehöriger, die in einem anderen Haushalt leben, angepasst werden kann. Wenn – oft spontan – ein Besuch vor Ort nötig ist, kann **Crowdwork in den Abend verlegt** oder **im dortigen Haushalt online gearbeitet werden** in Phasen, in denen eine längere Anwesenheit, aber nur punktuelle Unterstützung erforderlich ist.

Für die interviewten Crowdworker*innen mit unterstützungsbedürftigen An-/Zugehörigen stand dabei die Entscheidung, Crowdwork nachzugehen, nicht im Zusammenhang mit dieser familiären Verpflichtung. Die befragten Frauen* waren bereits **zuvor langjährig selbstständig**. Eine von ihnen schildert, dass die Entscheidung für Crowdwork insofern alternativlos war, als sie auf anderen Arbeitsmärkten aus verschiedenen Gründen keine Chancen hatte. Dies läge zum einen an ihrem Alter:

Für mich ist das im Moment ideal, (...) weil ich halt auf dem freien Arbeitsmarkt ... als ich angefangen habe, schon keine Chance hatte, jetzt wäre es völlig ... also eher minus 10 Prozent, [lacht] (...) Wie gesagt, ich stehe kurz ... vor der Rente so ungefähr. Also es würde wirklich definitiv nichts mehr gehen. Und das ist halt für mich die Möglichkeit, Geld zu verdienen und das auch noch auf eine Art und Weise, die ich für mich persönlich auch als angenehm empfinde, weil ich es halt anders kenne. (CW07)

Zum anderen habe sie aufgrund ihrer langjährigen Selbstständigkeit (in einer anderen Branche) Probleme gehabt, sich in normale betriebliche Hierarchien einzufügen.

Ich war halt Zeit meines Lebens immer Chef in Führungsstrichen. Und dann wäre das halt eigentlich

vorprogrammiert gewesen, dass das schiefgeht, weil wenn ich dann halt in einem kleineren Betrieb irgendwo angefangen hätte, wären da die Konflikte einfach da gewesen über kurz oder lang. (CW07)

Obschon sie neben der Versorgung ihrer Mutter auch noch ihren neugeborenen Enkel mitbetreut, ist die **Koordination** von familiären Anforderungen und Crowdwork nach ihren Aussagen kein großes Thema für sie, sondern etwas, was eher **selbstverständlich und nebenbei** gut läuft. Dies begründet sie damit, dass sie als langjährig Selbstständige immer schon eine Lebensweise entwickeln musste, in der **diverse Angelegenheiten parallel unter Zeitdruck erledigt** werden, was sich mittlerweile **in ihre Persönlichkeit eingeschrieben** hätte:

Naja, mich fünfteilen. Bin ich ja gewohnt [...] Ich habe mir so im Laufe meines Lebens einfach eine Strategie entwickelt, wie man das dann halt irgendwie halt hinbekommt. (...)

Aber das ist natürlich auch alles [...] eine Frage der Gewohnheit. Wenn man halt selbstständig ist, dann weiß man sowieso, man arbeitet eigentlich immer. So ungefähr. Das heißt, für mich ist das jetzt nicht so ... belastend, sage ich mal. (CW07)

An anderer Stelle spricht sie davon, dass es manchmal ein Balance-Akt ist, das Nebeneinander von Crowdwork und Sorgearbeit zu vereinbaren. Es kommt vor, dass sie **nachts arbeiten** muss, um Aufträge termingerecht fertig zu stellen, wenn tagsüber familiäre Aufgaben erledigt werden mussten. Gleichwohl betont sie, wie sehr sie die Plattfortmätigkeit – insbesondere **im Vergleich zu ihrer früheren Selbstständigkeit** – schätzt. Dies vor allem wegen der **Unabhängigkeit**, die diese mit sich bringe und der flexiblen Einteilung von Zeit und Arbeitspensum.

Als großen Nachteil ihrer Plattfortmarbeit sieht sie gleichwohl das **Lohnniveau**. Besonders zu Beginn ihrer Tätigkeit auf der Plattfortm war sie auf frei vergebene Aufträge angewiesen.

Also ich weiß es ja aus meinen Anfängen, wenn man da hätte davon versuchen wollen zu leben, das wäre völlig ausgeschlossen gewesen (...) wenn man mit so was anfängt, da gibt es halt wirklich nur ein Trinkgeld für die Tätigkeit, die man leistet. (CW07)

Mittlerweile hat sie regelmäßig Aufträge, bei denen sie – über die Plattfortm – direkt von Auftraggeber*innen für bestimmte Aufträge angefragt wird. Hierüber ist die

Bezahlung für sie akzeptabel, sodass sie über Crowdwork vollständig ihren Lebensunterhalt absichern kann.

Crowdwork – eine erneuerte Form der prekären Existenzsicherung von Menschen mit Sorgeverpflichtungen

Plattfortmübergreifend können wir feststellen, dass wir bei den von uns befragten Crowdworker*innen, die ihren Tagesablauf teilweise an den Bedarfen von Kindern oder An-/Zugehörigen ausrichten, keine ausgeprägtere Prekarität feststellen können als bei Menschen, die keine oder geringe Sorgeverpflichtungen tragen. Die in Abschnitt 4 zusammengefassten Aussagen zur finanziellen Situation der Crowdworker*innen, die an unseren quantitativen Befragungen teilnahmen, gelten (inklusive der grundlegenden Unterschiede zwischen beiden Plattfortmen) weitgehend auch für Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen. D. h. für einen Teil von ihnen ist Crowdwork eine wesentliche oder die einzige Einkommensquelle, obschon das darüber generierte Einkommen nur für wenige sicher planbar ist. Der Anteil derer, die eine entsprechende ökonomische Abhängigkeit von Crowdwork angeben, ist unter Menschen mit Sorgeverpflichtungen nicht höher als im Gesamtsample. Lediglich bei der kleinen Gruppe von Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen, die aufgrund häuslicher Verpflichtungen nur von zu Hause arbeiten können, zeigen sich Hinweise auf eine zugespitztere wirtschaftliche Situation.

Unterschiede hinsichtlich der Motivation, Crowdwork nachzugehen, gibt es auf der Marktplatz-Plattfortm dahingehend, dass die raumzeitliche Anordnung der Arbeit für Crowdworker*innen, die Sorgearbeit im Privaten leisten, eine größere Bedeutung spielt bei der Entscheidung, diese Tätigkeit auszuüben. Auf beiden Plattfortmen sehen wir zudem, dass die Crowdworker*innen mit Sorgeverpflichtungen etwas häufiger in Paar- bzw. Familienkonstellationen leben, in denen der*die Partner*in ein höheres Einkommen hat und häufiger in einem Vollzeitverhältnis oder als Selbstständige*r arbeitet. Die Crowdworker*innen selbst richten zu einem hohen Anteil ihre Arbeitszeiten an den Sorgezeiten aus.

Unsere qualitativen Interviews demonstrieren exemplarisch, wie entsprechende Verknüpfungen eines Crowdwork-Alltags mit familiärer Sorgearbeit aussehen können. Hier fällt auf, dass die Interviewpartnerinnen selbst die Vereinbarkeit von Crowdwork und die Verantwortung für Kind oder Elternteil

als gut beschreiben und die Plattformarbeit wegen der Flexibilität und individueller Freiheiten schätzen. Gleichwohl zeigen ihre konkreten Alltagsbeschreibungen vielfältige Formen der Arbeitsverdichtung.

Ob es zu Konflikten zwischen der Plattformarbeit und familiären Bedarfen kommt und wie diese subjektiv erlebt werden, hängt dabei sowohl vom Ausmaß der Sorgearbeit als auch vom notwendigen Ausmaß der Plattformarbeit ab. Über die Organisation von Crowdwork bei zeitintensiven Betreuungs- oder Pflegesituationen können wir auf der Basis unserer Interviews keine Aussagen treffen, da die An-/Zugehörigen unserer Interviewpartner*innen autonom leben und nicht pflegebedürftig sind. Wenn Crowdwork innerhalb der Familienkonstellationen nur ein Zuverdienst ist, ist eine gute Ausrichtung von Crowdwork an den Bedarfen der Kinder möglich. Wenn in größerem Ausmaß Plattformarbeit notwendig oder gewünscht ist, beinhaltet das „gute“ Nebeneinander von Online-Arbeit und Familie zumindest punktuell die Erledigung von Aufträgen am Abend oder in der Nacht. Ebenso kann es bedeuten, kommunikativen Bedürfnissen von Kindern vorübergehend nicht nachzukommen. Für dieses Management des Nebeneinanders von familiärer Sorgearbeit und Crowdwork muss phasenweise Energie aufgewendet werden.

Insgesamt interpretieren wir unsere quantitativen und qualitativen Ergebnisse dahingehend, dass Crowdwork große Potenziale hat, dazu beizutragen, die Organisation von (familiärer) Sorgearbeit als individuelle Angelegenheit festzuschreiben und hiermit einhergehende Belastungen unsichtbar zu machen. Wer für diese Sorge die Verantwortung übernimmt – auch in unserem Sample sind dies mehrheitlich Frauen* – kann die Prekarisierungstendenzen, die Crowdwork ausmachen, akzeptieren und mehr oder weniger gelingende Arrangements entwickeln, in denen es im Tages- und Nachtverlauf ein Nebeneinander der unterschiedlichen Lebensbereiche gibt. Dabei finden wir auch in der quantitativen Erhebung – wenn auch nicht besonders ausgeprägte – Hinweise darauf, dass dieses Nebeneinander lebbar gemacht wird, indem die für Sorge zuständigen Crowdworker*innen höhere Belastungen und weniger Freizeit in Kauf nehmen und dauerhaft aushalten. Die Arrangements funktionieren aufgrund individueller Anstrengung und Flexibilität der Crowdworker*innen. Solche individuellen Lösungen verdecken den Bedarf an neuen Formen innerfamiliärer Arbeitsteilung und an betrieblichen oder gesellschaftlichen Angeboten, in denen Sorge für Kinder und An-/Zugehörige verbindlich und in guter Qualität abgesichert ist. In diesem Sinne konsolidiert Crowdwork traditionelle Geschlechterverhältnisse.

Die Möglichkeit zur flexiblen Einteilung des Arbeitstags erweitert individuelle Selbstbestimmung, allerdings innerhalb bestimmter Grenzen. Die Arbeitserfahrungen, die Crowdworker*innen parallel zur (familiären) Sorgearbeit machen, können für sie eine persönliche Bereicherung sein. Dass sie dadurch die Option haben, auch bei häuslichen Verpflichtungen Einkommen zu generieren, erhöht ihren Handlungsspielraum. Crowdwork kann gut an unterschiedliche Lebenssituationen bzw. -phasen angepasst werden. All dies können wichtige Momente sein, um Lebensqualität zu verbessern. Als Chance für Menschen mit Sorgeverpflichtungen lässt sich Crowdwork gleichwohl insofern nicht einordnen, als damit keine oder nur begrenzt eine langfristige Perspektive auf eigenständige Existenzsicherung einhergeht. Da mit Plattformarbeit keine Absicherung von erwerbsarbeitsfreien Zeiten (Krankheit, Alter) einhergeht und die Lohnhöhe i. A. nicht ausreicht, um Phasen mit geringen Einkünften individuell abzusichern, müssen Crowdworker*innen sich dauerhaft die Flexibilität erhalten, ihre Existenz in anderen Formen – jenseits der Plattformen – sichern zu können. Dabei finden wir keine Hinweise darauf, dass Crowdwork Möglichkeiten erweitert, nach einer bestimmten – begrenzten – Phase der Plattformarbeit wieder in analoge, sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten einzusteigen. Dies gilt allgemein für Crowdworker*innen. Wenn unter diesen Bedingungen die langfristige Absicherung innerhalb privatförmiger Sorgekonstellationen darüber erreicht wird, dass eine andere Person ggf. das gesamte Einkommen absichert oder aber künftige Phasen des geringen Einkommens oder der (Alters-)Armut in Kauf genommen werden, ist gegenüber der jetzigen Situation von jenen, die unbezahlte Sorgearbeit leisten, wenig gewonnen.

7. CROWDWORK FÜR EINE DIVERSE CROWD ALS GUTE ARBEIT GESTALTEN – HANDLUNGSPERSPEKTIVEN

In diesem Abschnitt diskutieren und formulieren wir abschließend sozialpolitische und organisationale Handlungsperspektiven, die das Ziel haben, Crowdwork als gute und inklusive Arbeit zu gestalten und die Durchlässigkeit zwischen analogem und digitalem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Frage nach Teilhabechancen von Crowdwork für Menschen, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, ist differenziert zu diskutieren. Wir haben die Frage exemplarisch für Menschen mit Sorgeverpflichtungen und Menschen mit Beeinträchtigungen analysiert. Grundsätzlich zeigen unsere Ergebnisse, dass es nicht möglich ist, verallgemeinernde Aussagen zu *der* Crowdwork-Plattform oder *den* Crowdworker*innen zu formulieren.

Die folgende Darstellung möglicher Handlungsperspektiven dient zum einen der Einführung in wesentliche Felder der hiesigen politischen Diskussionen um Crowdwork und ihre Regulierung. Zum anderen zeigen wir ausgehend von den empirischen Ergebnissen unserer quantitativen und qualitativen Erhebungen, welche Aspekte eine zentrale Rolle spielen sollten, wenn die soziale Situation und die Lebenslagen behinderter Menschen und von Menschen mit Sorgeverpflichtungen – aber auch allgemein die Bedarfe einer diversen Crowd – berücksichtigt werden.

Wir erörtern Ansatzpunkte, die auf einen Abbau von sozialer Ungleichheit, Exklusion und Diskriminierung hinwirken sollen. Dabei geht es weniger um Veränderungen, die spezifisch oder ausschließlich Menschen aus unseren beiden Fokusgruppen zugutekommen. Für notwendig halten wir es vielmehr, Crowdwork auch in Deutschland unter der Perspektive zu diskutieren, dass ein Teil der Crowdworker*innen mit dieser Arbeit seinen Lebensunterhalt (zumindest partiell) sichert und auf die Einkünfte hieraus angewiesen ist. Dies trifft in unserer Erhebung auf Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger zu als auf Menschen ohne Beeinträchtigung. Für Menschen mit Sorgeverpflichtungen hat das Einkommen aus der Plattformarbeit in etwa dieselbe ökonomische Wichtigkeit wie für die Gesamtheit der von uns befragten Crowdworker*innen. Da sie gleichzeitig etwas stärker auf die raumzeitliche Flexibilität angewiesen sind, halten wir eine Kritik an der Prekarität dieser Arbeit auch von ihrem Standpunkt aus für ein zentrales Anliegen. Entsprechend grundlegende Perspektivverschiebungen sind für uns die Konsequenz aus unseren Forschungsergebnissen, die wir hier in einem ersten Schritt noch einmal kurz zusammenfassen.

Zusammenfassung unserer empirischen Ergebnisse

Wie unsere empirischen Daten zeigen, sind behinderte Menschen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen trotz Barrieren und Vereinbarkeitsproblematiken auf den von uns untersuchten Crowdwork-Plattformen tätig.

Menschen mit Beeinträchtigungen sind in unserem Sample überproportional vertreten. Ihr Anteil an der Gesamtheit der befragten Crowdworker*innen ist höher als der Anteil von behinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Viele Befragte geben an, (auch) psychische Beeinträchtigungen zu haben. Die befragten Menschen mit Beeinträchtigung sind häufiger erwerbsarbeitslos und erhalten häufiger Sozialleistungen als Befragte ohne Beeinträchtigung. Bei über der Hälfte aller befragten behinderten Crowdworker*innen hat die vorliegende Beeinträchtigung Einfluss auf die (mögliche) Erwerbsarbeit. Die von ihnen angegebenen Gründe, warum sie Crowdwork leisten, stehen dann auch im engen Zusammenhang mit den Beeinträchtigungen. Nur von zu Hause aus arbeiten zu können, einen langen Arbeitsweg vermeiden oder bei der Arbeit nicht gesehen werden zu wollen, geben auf beiden Plattformen deutlich mehr Menschen mit als Menschen ohne Behinderungen an. Crowdworker*innen mit psychischen Beeinträchtigungen stimmen all diesen Aspekten noch häufiger zu. Hier deutet sich ein starker Zusammenhang zu Diskriminierungserfahrungen und fehlender Barrierefreiheit auf dem analogen Arbeitsmarkt an. Zudem zeigt sich in unseren Daten, dass die ökonomische Angewiesenheit auf die Tätigkeit bei behinderten Crowdworker*innen höher

ist, Jobalternativen jenseits von Crowdwork fehlen und ihr monatliches Gesamteinkommen signifikant niedriger ist als bei nicht-behinderten Crowdworker*innen. Darüber hinaus sind behinderte Crowdworker*innen weniger zufrieden mit der Tätigkeit, häufiger erschöpft und geben zugleich weniger Ruhezeiten an als Crowdworker*innen ohne Behinderungen. Crowdwork kann dieser Fokusgruppe vor dem Hintergrund ihrer Beeinträchtigungen dennoch wichtige Gestaltungsspielräume eröffnen, birgt allerdings auch die Gefahr des sozialen Rückzugs und von Lock-In-Effekten in einer Tätigkeit, die nicht gut entlohnt ist und keine soziale Absicherung bietet. Menschen mit Beeinträchtigungen berichten von Ausschlusserfahrungen als Ausgangspunkt für ihre Plattformtätigkeit.

Für Menschen mit Sorgeverpflichtungen unter den befragten Crowdworker*innen spielen in der Online-Erhebung die raumzeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Tätigkeit eine größere Rolle bei den Gründen, dieser Tätigkeiten nachzugehen. Zudem richtet ein hoher Anteil von ihnen ihre Arbeitsarrangements an den Sorgeverpflichtungen aus. Darüber hinaus zeigen sich keine ausgeprägten Unterschiede der sozialen Situation dieser Fokusgruppe gegenüber Menschen ohne Sorgeverpflichtungen. Sie sind damit im Durchschnitt den Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten und der Prekarität von Plattformarbeit in derselben Weise unterworfen wie die Gesamtheit aller Befragten.

Um deren soziale Verortung nachzuvollziehen, sind die Unterschiede zwischen den beiden von uns untersuchten Plattformen zentral. Korrespondierend zur Komplexität der Aufgaben auf den Plattformen sind die Verdienstmöglichkeiten auf ihnen sehr verschieden. Auf der Marktplatz-Plattform ist die Tätigkeit für mehr Befragte die primäre Einkommensquelle und insgesamt ist das dort generierte Honorar wichtiger für den Lebensunterhalt als auf der Microtask-Plattform. Gleichzeitig ist für die Mehrheit der Befragten das Plattformeinkommen auch kurzfristig nicht sicher planbar. Auf der Microtask-Plattform wird die Tätigkeit von den Befragten häufiger als Freizeitbeschäftigung benannt und es ist öfter ein Nebenerwerb. Doch auch auf dieser Plattform ist für 12 Prozent der Befragten Crowdwork die primäre Einkommensquelle. Generell hat ein großer Teil aller Befragten der beiden Plattformen Sorgen, dass ihr Einkommen nicht zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreicht.

Auch mit Blick auf Ressourcen und Belastungen zeigen sich die Plattformunterschiede. Auf der Marktplatz-Plattform wird von den Crowdworker*innen häufiger Anerkennung und Bereicherung, jedoch auch mehr Zeitdruck und Erschöpfung durch die Arbeit erfahren als auf der Microtask-Plattform. Auf beiden Plattformen wird als Grund für das Ausüben der Tätigkeit am häufigsten angegeben, dass diese Spaß mache. Die allgemeine Zufriedenheit mit Crowdwork und der Fairness

auf den Plattformen im Sample ist hoch, aber ein großer Anteil der Befragten ist nicht zufrieden mit dem Honorarniveau.

Dass eine solche allgemeine Zufriedenheit existiert, während zugleich eine relativ hohe ökonomische Unsicherheit deutlich wird, weist darauf hin, dass Crowdworker*innen offenbar den Anspruch auf ein gewisses Ausmaß an ökonomischer Sicherheit an diese Art der Arbeit grundsätzlich nicht stellen. (Politische) Forderungen zur Änderung der Arbeitsbedingungen oder des Honorarniveaus äußern sie kaum. Auch Ansprüche, die sich aus einer Beeinträchtigung oder einer Sorgeverpflichtung ergeben, werden gegenüber den Plattformen oder der Politik nicht formuliert. Mögliche Folgen und Nachteile, die aus den jeweiligen spezifischen Lebenslagen erwachsen, werden individuell verarbeitet. Sofern sich beispielsweise die Gestaltungsspielräume im Kontext der Behinderungen vor allem auf die Anpassung des Arbeitsvolumens an die gesundheitliche Situation beziehen, gehen hiermit Verdienstaufwände einher. Auf diese Weise setzt sich die soziale Ungleichheit, die für Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem analogen Arbeitsmarkt existiert, im Feld Crowdwork fort. Auch Konflikte zwischen Crowdwork und Sorgeverpflichtungen werden durch die individuelle Anpassung der persönlichen Arbeitsorganisation bearbeitet. Die im Privaten geleistete Sorgearbeit wird damit verstärkt unsichtbar und hierüber tendenziell geschlechtsspezifische Arbeitsteilung reproduziert.

Auch wenn diese Individualisierung unter den Befragten Crowdworker*innen eine hohe Akzeptanz findet, beruhen unsere folgenden Überlegungen zu möglichen Gestaltungsperspektiven in Crowdwork darauf, dass politisch ein Zusammenhang zwischen individuell spezifischen Bedarfen, Reproduktionserfordernissen und der Organisation von Plattformarbeit hergestellt werden muss. Plattformen nutzen die Arbeitskraft von Crowdworker*innen für unternehmerische Zwecke. Entsprechend wäre es angemessen, wenn sie sich an den allgemeinen Kosten der Reproduktion menschlicher Arbeitskraft beteiligen. Zugleich sollten sie gesellschaftliche Verantwortung tragen und einen Beitrag zum Abbau sozialer Ungleichheit leisten. Hierfür bedarf es nicht nur einer entsprechenden Gestaltung des Plattformsystems selbst, sondern der Einbindung von Plattformarbeit in eine umfassende Regulierung des Zusammenwirkens unterschiedlicher Arbeitsmärkte.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über aktuelle politische Diskurse und Aktivitäten im Feld Crowdwork. Hierauf aufbauend formulieren wir einige zentrale Handlungsperspektiven in dem Spannungsfeld neuer Herausforderungen globaler digitaler Arbeitsweisen und noch immer existierender sozialer Ungleichheiten, die sich in Crowdwork zu reproduzieren und zu verfestigen drohen.

Aktuelle politische Initiativen zu Crowdwork

Eine Selbstverpflichtung von Crowdwork-Plattformen, in denen diese sich auf Grundsätze einer fairen Gestaltung von Crowdwork festlegen, gibt es in Deutschland seit 2015. In diesem Rahmen wurde – unter gewerkschaftlicher Beteiligung – auch eine Ombudsstelle für Konflikte zwischen Crowdworker*innen und Plattformen gegründet (siehe Abschnitt 3). Mittlerweile ist Crowdwork in unterschiedlichen Formen zu einem Gegenstand breiter politischer Diskussionen und Initiativen geworden. So hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter Arbeitsminister Hubertus Heil 2020 in einem Eckpunktepapier die wachsende Bedeutung plattformvermittelter Arbeit herausgestellt.¹

Anhand von sechs Punkten werden darin Lösungsansätze als Grundlage für die Erarbeitung gesetzlicher Regelungen vorgestellt, mit denen faire Arbeit in der Plattformökonomie sichergestellt werden soll. Die Europäische Kommission hat im Dezember 2021 einen Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit² veröffentlicht, gemeinsam mit einem Entwurf für Leitlinien zur Handhabung des EU-Wettbewerbsrechts³, mit denen die Möglichkeiten einiger Selbständiger erweitert werden sollen, kollektiv Tarifverträge auszuhandeln.⁴

Neben solchen (supra-)staatlichen Akteur*innen gibt es Initiativen wie *Fairwork* (<https://fair.work>), einem Zusammenschluss von internationalen Forscher*innen, die weltweit arbeitsvermittelnde Plattformen und ihre Arbeitsbedingungen evaluieren. Dabei werden die verschiedenen Praktiken in der Plattformökonomie sichtbar gemacht mit dem Ziel, faire Arbeitsbedingungen aufzuzeigen. Gewerkschaften aus unterschiedlichen Ländern erarbeiteten schon 2016 die *Frankfurter Erklärung* zu plattformbasierter Arbeit, in der sie Mindeststandards für Plattformarbeitende formulieren.⁵

Grundsätzlich wird die Ausgangsproblematik von all diesen Akteur*innen ähnlich eingeschätzt. Es wird festgestellt, dass plattformvermittelte Arbeit wichtige Impulse für ökonomische Entwicklung liefert und mit ihr neue Handlungsräume für Unternehmen und Konsument*innen entstehen. Die damit verbundene Online-Arbeit kann für viele Menschen einen neuen Zugang zu Arbeitsmärkten bedeuten, da sie niedrigschwellige Möglichkeiten der Beschäftigung bietet und Zusammenarbeit bzw. Vertragsabschlüsse auch bei räumlicher

Distanz ermöglicht. Zugleich wird auf die besondere soziale Schutzbedürftigkeit der Plattforamtätigen verwiesen bzw. auf die Problematik, dass internationale Konkurrenzdynamiken und unzureichende rechtliche Regelungen dazu führen können, dass sich Plattformen hinsichtlich der Honorare und Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter*innen immer weiter unterbieten. Problematisiert wird, dass diese bei der gegenwärtigen Form der Regulierung von Plattformarbeit (fast) keine Möglichkeiten haben, über ihre Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln. Insgesamt wird die Gefahr gesehen, dass rechtliche und soziale Errungenschaften, die als Grundlage des deutschen und des europäischen Sozialmodells allgemein anerkannt sind, ins Wanken geraten.

Entsprechend besteht grundsätzlich Einigkeit, dass es bessere Regulierungsweisen braucht, um dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitssituation von Plattformarbeitenden in Zukunft möglichst fair entwickelt. Politische Instrumente und Konstellationen, die in der analogen Arbeitswelt für einen sozialen Ausgleich sorgen sollen (z. B. Sozialpartnerschaft oder Arbeitsschutzrechte), sollen angepasst bzw. neu entwickelt werden, damit entsprechende Mechanismen des sozialen Ausgleichs in neue digitalisierte Arbeitsformen übersetzt werden können.

Wie sich entsprechende Veränderungen durchsetzen lassen und wie sie rechtlich ausgestaltet werden können und müssen, ist Gegenstand umfangreicher politischer und juristischer Diskussionen. Es war jedoch nicht Aufgabe unseres Projekts zu untersuchen, ob und wie notwendige neue Logiken der politischen Gestaltung erfolgreich etabliert werden können. Lediglich zur Veranschaulichung sei hier ein an einem Beispiel benannt, wie entsprechende Veränderungen aussehen könnten. Insgesamt steht jegliche Perspektive der politischen und rechtlichen Regulierung von Crowdwork vor dem Problem, dass sich der Plattform-Markt in einem globalen digitalen Netz entwickelt, während Handlungsspielräume politischer Akteur*innen in der Regel entlang nationaler politischer Grenzen definiert und begrenzt sind. Eine Expert*innengruppe schlägt daher vor, dass neue globale Mechanismen der politischen Regulierung entwickelt werden, die berücksichtigen, dass die Nachfrage nach Crowdwork häufig aus Ländern mit hohen sozialen Standards kommt. In diesen Ländern könnten Vorschriften erlassen werden, wie Unternehmen und Plattformen ihre Arbeitenden unabhängig von deren Standort behandeln sollen. So könnten z. B. Mindesthonorare, die sich an existenzsichernden Löhnen in

1 BMAS 2020

2 EU-Kommission 2021a

3 EU-Kommission 2021b

4 Vgl. zu beiden EU-Vorschlägen auch Krause 2022

5 <http://faircrowd.work/de/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration>

den Wohnsitzländern der Crowdworker*innen orientieren, verbindlich festgeschrieben werden.⁶

Im Sinne dieses Vorschlags halten wir es grundsätzlich für möglich und sinnvoll, Wege auszuloten, mit denen soziale Standards in digitale und globalisierte Verhältnisse übersetzt werden können. Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen der Regulierung von Crowdwork und den sozialen Positionierungen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen diskutieren wir im Folgenden anhand hiesiger politischer Diskurse.

Der Beschäftigungsstatus – Soziale Standards auf Plattformarbeit ausweiten

Crowdworker*innen werden juristisch in der Regel als Selbstständige eingeordnet. Dieser rechtliche Status wird von politischen Akteur*innen wie dem BMAS, der EU-Kommission sowie Gewerkschaften ausführlich problematisiert, da hiermit die Frage nach (nicht) geltenden arbeitsrechtlichen Schutzstandards verknüpft ist. Dies wird zum einen dahingehend kritisiert, dass eine Einordnung als Selbstständige für Crowdworker*innen häufig nichtzutreffend ist. Da viele Plattformarbeitende weisungsgebunden gegenüber den Plattformen bzw. durch deren Vorgaben in ähnlicher Weise fremdbestimmt sind wie Arbeitnehmer*innen, müsste ihr Status auch juristisch als solcher anerkannt werden. Hiermit verbunden wäre auch die Gültigkeit entsprechender Arbeits- und Sozialrechte für diese Plattformarbeitenden. Zum anderen wird für jene Plattformarbeitenden, deren Status zurecht als Selbstständige eingeordnet wird⁷, diskutiert, inwiefern die (fehlenden) arbeits- und sozialrechtlichen Standards das bisherige europäische Modell von Sozialstaatlichkeit in einer Weise unterlaufen, die gesellschaftlich nicht gewollt ist.⁸

Debattiert werden unterschiedliche Ansätze, wie der Problematik des Beschäftigungsstatus und damit einhergehenden Fragen nach arbeits- und sozialrechtlichen Schutzmechanismen grundlegend zu begegnen wäre. Sowohl das BMAS als auch die EU-Kommission schlagen vor, Verfahren zu erleichtern, mit denen Crowdworker*innen ihren Status juristisch überprüfen lassen können. Dabei

soll eine Beweislast-Umkehr eingeführt werden, mit der die Plattform in der Pflicht steht, das Nicht-Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses nachzuweisen.⁹

Eine solche Anerkennung des Status als Arbeitnehmer*in für alle, die in entsprechender Weise tätig sind, wäre auch für die Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen von zentraler Bedeutung. Durch diese Einordnung wären zumindest jene Schutzstandards und Antidiskriminierungsrichtlinien, die ins heutige Arbeitsrecht verbindlich eingelassen sind, auch für diese Crowdworker*innen verbindlich.

Neue Regulierungsformen und Rechtsnormen für globale digitale Arbeit

Zugleich bleibt es notwendig, hierüber hinauszugehen und neue Arbeitsrealitäten, die durch digitale Technologien entstehen, nicht einfach unter bisherige arbeits- oder wirtschaftsrechtliche Strukturen zu subsumieren. Stattdessen sollte von einer (auch juristischen) Gestaltbarkeit des digitalen Wandels¹⁰ ausgegangen werden. In diesem Sinne fordern einige Expert*innen und Akteur*innen, neue Rechtsnormen und politische Formen zu entwickeln, die der globalen und digitalen Arbeitsweise entsprechen.¹¹ Zudem ist zu berücksichtigen, dass Crowdwork auch gegenwärtig nicht im rechtsfreien Raum stattfindet, sondern an normative Maßstäbe aus verschiedenen (auch internationalen) Rechtskreisen gebunden ist.¹²

Dass solche neuen Regulierungsformen erforderlich sind, wird auch durch sozialwissenschaftliche Forschungen unterstrichen, die darauf hinweisen, dass Crowdwork und Plattformökonomie exemplarisch dafür stehen, dass sich die Dichotomie von abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit zunehmend aufzulösen scheint.¹³ Diese sogenannte hybride Erwerbstätigkeit nimmt gesellschaftlich zu. Hierbei wechseln sich Phasen von (Solo-) Selbstständigkeit mit Phasen einer Anstellung ab oder beide Formen der Erwerbstätigkeit werden nebeneinander betrieben. Diskontinuität von Erwerbsverläufen und prekäre Beschäftigung fallen hierbei häufig zusammen.¹⁴

6 Graham et al. 2017

7 Die EU-Kommission spricht von ‚echten‘ Selbstständigen, die unter den Plattformarbeitenden in der Mehrheit seien (siehe Abschnitt 3).

8 EU-Kommission 2021a; BMAS 2020

9 EU-Kommission 2021a; BMAS 2020

10 Initiative D21 e.V. 2019

11 Hensel 2020; Waas et al. 2017

12 Hensel 2020; Däubler 2015

13 Bührmann et al. 2018

14 Pongratz/Bührmann 2018

Auch die EU-Kommission und das BMAS arbeiten mit ihren Vorschlägen an neuen Grenzziehungen zwischen Arbeitnehmer*innen-Status und Selbstständigkeit. Vorgeschlagen wird beispielsweise, das Wirtschaftsrecht dahingehend zu ändern, dass es für eine bestimmte Kategorie von Solo-Selbstständigen zulässig werden soll, kollektiv Tarifverträge auszuhandeln (was ihnen bisher aufgrund des Kartellverbots nicht erlaubt ist). Es werden zunehmend Vorschläge zu einer grundsätzlichen Einbeziehung von Plattformarbeitenden bzw. (Solo-)Selbstständigen in die etablierten Formen der Sozialversicherungen diskutiert. Das BMAS erörtert, dass Plattformarbeit in die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung (und perspektivisch auch der gesetzlichen Krankenkassen) einbezogen werden müsste. Ein anderer Entwurf von Enzo Weber für eine neue digitale soziale Sicherung führt aus, wie Plattformarbeit trotz ihres globalen Charakters in die Finanzierung von Sozialversicherungssystemen, die nach wie vor nationalstaatlich organisiert sind, einbezogen werden kann.¹⁵ Die Idee ist, dass für jeden beendeten Job seitens der Plattform ein gewisser Prozentsatz vom Honorar abgezogen, zentral gesammelt und anschließend in nationale Systeme eingespeist wird.

Insgesamt muss der Geltungsbereich bisheriger Rechtsnormen und Schutz- und Förderungsbedarfe, die für Arbeitsverhältnisse in Organisationen festgeschrieben sind, um digitale Plattformen, (Solo-)Selbstständige und hybride Erwerbsformen erweitert werden.¹⁶ Zwar reichen diese – wie gezeigt – nicht aus, um eine Benachteiligung von Menschen mit Sorgerepflichtungen und Menschen mit Beeinträchtigung aufzuheben (siehe Abschnitt 5 und 6). Dennoch sollten die normativen Standards, die in bisherigen Antidiskriminierungsrichtlinien und -gesetzen festgeschrieben sind, in den neu zu schaffenden Regelungen als Mindestanforderung verbindlich zur Anwendung kommen. Die Voraussetzungen für eine Anwendung bzw. Überprüfung dieser Richtlinien in der Plattformarbeit müssen teilweise jedoch erst geschaffen werden. So kritisieren EU-Kommission und BMAS beispielsweise die Intransparenz algorithmischer Steuerungssysteme, die es Plattformarbeitenden unmöglich macht, die Kriterien der Bewertungen ihrer Arbeit und dem damit verbundenen Zugang zu Aufträgen und ihrer Entlohnung nachzuvollziehen. Gefordert wird ein Recht auf Information für die Crowdworker*innen sowie ggf. die menschliche Überprüfung algorithmischer Entscheidungen. Zudem sollen Vertreter*innen der Plattformbeschäftigten bei Einführung oder wesentlicher Veränderung automatisierter Entscheidungs- und Überwachungssysteme einbezogen werden.¹⁷ Eine solche Transparenz bei der Entwicklung und Nutzung von Algorithmen

würde es ermöglichen, diese auf direkte und indirekte Formen der Benachteiligung zu überprüfen, die z. B. bei dem Zugang zu Plattformaufträgen oder hinsichtlich der erreichbaren Höhe des Einkommens existieren.

Bedarfe und Interessen einer diversen Crowd sichtbar machen

Mit Blick auf unsere beiden Fokusgruppen zeigt sich, dass das Crowdwork-System – sofern sich dies als einheitliches konstituieren lässt – von den Arbeitsbedingungen her am ‚Normalarbeiter‘ ausgerichtet ist. Die zeit- und ortsungebundene Tätigkeit wird als Vorteil auch für Menschen mit Sorgerepflichtungen beworben und Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen zumindest vereinzelt in Forschungsdiskursen hervorgehoben. Die konkrete Situation dieser Personengruppen wird in Forschungsprojekten allerdings nicht umfassend berücksichtigt. Damit Plattformen verstärkt an spezifischen Bedarfen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit Sorgerepflichtungen ausgerichtet werden können, müssen diese (und andere) Bedarfe in vielfältiger Form ermittelt und sichtbar gemacht werden. Die Diversität der Lebenslagen der Crowdworker*innen muss in den gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Crowdwork verstärkt zur Grundlage gemacht werden. Ein solches Vorhaben der Sichtbarmachung stellt Anforderungen an verschiedene Akteur*innen.

Innerhalb wissenschaftlicher Wissensproduktion braucht es dazu neben weiteren Forschungsprojekten, die sich explizit bestimmten Fokusgruppen zuwenden, entsprechende Fragestellungen in jeder Form der Crowdwork-Forschung. Wie unsere Studie gezeigt hat, wurden in Erhebungen zu Plattformarbeit in Deutschland in der Vergangenheit keine Fragen zur gesundheitlichen Verfassung, zu möglichen Beeinträchtigungen und zu Sorgerepflichtungen gegenüber An-/Zugehörigen gestellt. Dies bedeutet auch, dass hiermit zusammenhängende Einschränkungen oder Bedarfe als möglicher Ausgangspunkt für die Entscheidung, Crowdwork nachzugehen, nicht erkannt werden. Die Evaluierung dieser sozialen Daten muss in Erhebungen zu einem allgemeinen Standard werden. Dabei gilt es, der Vielfalt der Lebenssituationen, die unter Begriffen wie Beeinträchtigung oder Sorgerepflichtung subsumiert werden, gerecht zu werden. Perspektivisch geht es weniger um verallgemeinerbare Schlussfolgerungen z. B. über Partizipation und Bedarfe von den Menschen mit Beeinträchtigung, sondern

15 Weber 2019

16 Hensel 2020

17 Krause 2022

um eine Verständigung über die Unterschiedlichkeit der sozialen Hintergründe, in denen Crowdwork verortet ist. Mit einem inklusiven Ansatz gilt es, eine Plattformumgebung zu schaffen, die für alle zugänglich und nutzbar ist.

Auch Plattformen können zu dieser Sichtbarkeit und damit zugleich zum Wohlbefinden der Crowdworker*innen beitragen. Da diese in der Regel stark vereinzelt Online-Arbeit leisten und ein Austausch oder Peer-Beratung unter den Crowdworker*innen auf oder jenseits der Plattformen bislang wenig stattfinden, sollten Plattformen diese Interaktionen stärker fördern. Dabei können Themen wie Vereinsamung, individualisierte Stressbewältigung usw. aktiv aufgegriffen werden (z. B. mit Verweisen auf entsprechende Beratungen). Solche digitalen Informations-, Kommunikations- und Beratungsformate eröffnen zumindest die Möglichkeit, dass sich Crowdworker*innen über spezifische Bedarfe und Problematiken austauschen, hierbei gegenseitig helfen und damit ggf. auch an die Plattformen wenden. Das aktive Aufgreifen dieser Themen kann seitens der Plattformbetreiber*innen damit verbunden werden, die eigenen Kompetenzen durch externe Expert*innen zu entsprechenden Themenfeldern zu erhöhen.

Sofern entsprechende Austausch- und Beratungsmöglichkeiten von Plattformseite begrenzt bleiben (z. B. weil die Möglichkeit einer kollektiv organisierten Kritik an den Arbeitsbedingungen als zu großes Risiko eingeschätzt wird), können solche Angebote auch staatlich oder gewerkschaftlich unterstützt bzw. und angeboten werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass von Seiten der Crowdworker*innen bisher wenig Interesse besteht, kollektiv gemeinsame Anliegen politisch zu bearbeiten; es ist kein Zugehörigkeitsgefühl zu der Gruppe von Crowdworker*innen vorhanden. Ihr (berufliches) Selbstverständnis entspringt – sofern es sich überhaupt auf die Plattformarbeit bezieht – oft eher den Arbeitsinhalten und/oder der Situation als Selbstständige. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, entsprechend breiter aufgestellte Beratungs- und Austauschformate für Selbstständige auch online zu etablieren und für Crowdworker*innen aktiv zugänglich und inhaltlich interessant zu gestalten. Spezifische Situationen/Bedarfe, die sich aus einer Beeinträchtigung oder aus privaten Sorgeverpflichtungen ergeben, wären in diesem Feld – auch unabhängig von Plattformarbeit – ohnehin wichtige Themenfelder.

Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten

Crowdwork stellt nur dann eine Chance im Sinne eines Beitrags zu einer inklusiven Gestaltung von Erwerbsarbeit und zu einer geschlechtergerechten Koordination von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit dar, wenn für die Arbeitenden geeignete Alternativen auf dem ersten Arbeitsmarkt bestehen. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus der großen Diskrepanz hinsichtlich der sozialökonomischen Sicherheit, die mit den unterschiedlichen Formen von Erwerbstätigkeit verbunden ist. Denn auch wenn die aufgezeigten verschiedenen Aktivitäten (supra-)staatlicher Akteur*innen und anderer Initiativen es wahrscheinlich werden lassen, dass Plattformarbeit in naher Zukunft neu reguliert wird, ist zugleich davon auszugehen, dass Crowdwork eine sehr prekäre Einkommensquelle bleiben wird. Die in unseren empirischen Ergebnissen aufgezeigte Alternativlosigkeit von Crowdwork für bestimmte Personengruppen muss auch durch inklusive und familienorientierte Alternativen innerhalb sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung abgebaut werden. Langfristige Stabilität und Planbarkeit von Einkommen und sozialer Absicherung für alle Menschen muss ebenso wie die Beteiligung von Unternehmen an den gesellschaftlichen Kosten sozialer Reproduktion die zentrale politische Perspektive bleiben.

Um dies zu erreichen, geht es nicht nur darum, höhere soziale Standards für Plattformarbeit zu etablieren. Gleichzeitig muss auch weiterhin an der besseren Zugänglichkeit aller übrigen Arbeitsverhältnisse gearbeitet werden. Die Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland ist in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen tätig. Die Zahl entsprechender Arbeitsplätze steigt seit Jahren. Auch in diesem Bereich unterliegen Arbeitsprozesse und -kontexte grundlegenden Umgestaltungsprozessen aufgrund von Digitalisierung. Möglichkeiten und Anforderungen zur raumzeitlichen Flexibilität sind z. B. durch die Verbreitung von Homeoffice und Desktop Sharing in Bewegung. Hierin müssen Handlungsspielräume für die inklusive Gestaltung von Arbeitsverhältnissen ebenso erweitert und gesichert werden wie die Möglichkeiten der Beschäftigten, Arbeitszeiten und -bedingungen an privaten Sorgebedarfen auszurichten.

Denn Crowdwork kann – ebenso wie die Entscheidung zu anderen Formen der Selbstständigkeit – zwar in unterschiedlichen Lebenslagen eine geeignete und gute Möglichkeit darstellen, um Erwerbsarbeit an individuelle Bedarfe und Wünsche und spezifische soziale Situationen anzupassen und dabei eigenes Einkommen zu generieren.

Wie unsere Empirie zeigt, gilt dies in spezifischer Weise, wenn – wie bei einigen Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit privaten Sorgeverpflichtungen – die eigene Arbeitskraft nicht unbegrenzt zur Verfügung gestellt werden kann und/oder die Mobilität eingeschränkt ist. Dabei kann Crowdwork persönlich bereichernde, sinnstiftende Arbeitserfahrungen beinhalten.

Problematisch ist es allerdings, wenn diese digitale Arbeitsweise gewählt wird, weil Arbeitsbedingungen in sozial gesicherten Arbeitsverhältnissen nicht an spezifische Bedarfe angepasst werden können, weil dort z. B. schwankende Leistungsfähigkeit oder (familiäre) Sorgebedarfe nicht berücksichtigt werden oder weil keine angemessene Kinderbetreuung angeboten wird. Verdienstauffälle, die aus entsprechenden Lebenslagen entstehen, werden dann ebenso zum individuellen Problem wie der Umgang mit langfristiger ökonomischer Unsicherheit. Die Chancen, die Crowdwork bietet, werden damit Teil einer sozialen Dynamik, in der sich soziale Ungleichheiten bei den Zugängen zu Arbeitsmärkten verfestigen. Auch dies wird in unserer Empirie deutlich. Interviewpersonen beschreiben uns teilweise, dass sie sich für Crowdwork entschieden, weil Arbeitsbedingungen in betrieblichen Kontexten nicht an ihre persönliche Situation angepasst wurden. Zudem zeigt sich in den quantitativen Daten, dass die ökonomische Situation von behinderten Crowdworker*innen schwieriger ist. Diese ökonomischen Unterschiede haben wir zwischen Menschen mit und Menschen ohne Sorgeverpflichtung zwar nicht gefunden. Sie unterliegen gleichwohl der Prekarität, die sich – auf jeweils unterschiedlichem Niveau zwischen den beiden Plattformen – in der Gesamtbetrachtung aller Befragten zeigt.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, eine spezifische Angewiesenheit auf Plattformarbeit von Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt weniger Chancen haben, zu vermeiden. Grenzen zwischen sozial abgesicherten Arbeitsmärkten und plattformvermittelten Arbeitsmärkten müssen für die Arbeitenden in beide Richtungen – entsprechend den eigenen Wünschen und Bedarfen – überschritten werden können. Erst eine solche Durchlässigkeit würde Crowdwork zu einem potenziellen Baustein einer individuell gestalteten Erwerbsbiografie machen, in der über Plattformen in bestimmten Phasen Arbeitserfahrungen genutzt und erweitert werden können und gleichzeitig Wege in andere, gesicherte Formen der Erwerbstätigkeit offen bleiben oder ebenfalls erweitert werden. Notwendig und förderlich hierfür wäre es beispielsweise, übertragbare und formale Qualifikationssysteme auf den Plattformen zu

entwickeln.¹⁸ Es wird kritisiert, dass die Mitnahme einer guten Bewertung oder die Anerkennung eines umfangreichen, auf Plattformen angeeigneten Erfahrungswissens bislang nicht von einer Plattform auf eine andere übertragen werden kann.¹⁹ Die Perspektive einer guten Durchlässigkeit zwischen erstem Arbeitsmarkt und Plattform-Markt würde hierüber hinausgehen und zusätzlich nach Formen der Anerkennung von Qualifikationen und Erfahrungen fragen, die auf den Plattformen erworben werden und dennoch auf traditionellen Arbeitsmärkten berücksichtigt werden.²⁰ Plattformspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten (in Form digitaler Kurse oder Tutorials) könnten dazu beitragen, dass Crowdworker*innen ihre Fähigkeiten auf den Plattformen verbessern und so komplexere und höher vergütete Jobs innerhalb, aber auch außerhalb der Plattformen übernehmen können.

Durchlässigkeit bedeutet ebenso, dass Crowdwork für alle Menschen zugänglich sein sollte, damit sie die spezifischen Möglichkeiten nutzen können, Erwerbstätigkeit entsprechend individueller Ansprüche und Bedarfe zu gestalten. Aus dieser Perspektive besteht die Notwendigkeit, Plattformen grundsätzlich entsprechend aktueller Standards von Barrierefreiheit und universellem Design zu gestalten. Hier ist es wichtig, dass entsprechende gesetzliche Regelungen wie das kommende Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (siehe Abschnitt 5) auch für Plattformen verbindlich umgesetzt werden. Auch in Selbstverpflichtungen für faire Arbeitsbedingungen, an denen sich Plattformen beteiligen, sowie in der externen Bewertung von Arbeitsbedingungen, wie sie regelmäßig von der Initiative Fairwork vorgenommen wird, müssen entsprechende Kriterien explizit einfließen.

Durchlässigkeit bedeutet schließlich, neben dieser Erweiterung der Zugänglichkeit von Plattformen weiterhin die Zugänglichkeit von Beschäftigung im traditionellen Arbeitsmarkt zu fördern und Ungleichheit beim Zugang zu Erwerbsarbeit und Einkommenssicherheit abzubauen (siehe Abschnitte 5 und 6). Das in der UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 27) formulierte Recht auf Arbeit in einem offenen, inklusiven Arbeitsmarkt für behinderte Menschen muss umgesetzt und eine freie Wahl des Arbeitsumfeldes realisiert werden. Gesetzliche Verpflichtungen zu Inklusion und Barrierefreiheit müssen auf die Privatwirtschaft erweitert und die sogenannte Ausgleichsabgabe für Unternehmen bei Nicht-Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen muss erhöht werden. Auch im Kontext sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind eine vielfaltssensible digitale Teilhabe und ein universelles Design von Programmen und Produkten sowie die kommende

18 Hensel 2020

19 EU Kommission 2021a

20 Hensel 2020

nationale Umsetzung des *European Accessibility Act* bei allen (technischen) Entwicklungen einzubeziehen. Insgesamt müssen Vorurteile über behinderte Menschen abgebaut werden. Vor dem Hintergrund der Entgrenzung von Arbeit und der Zunahme psychischer Erkrankungen in der Gesellschaft müssen die Maßstäbe der neoliberalen Leistungsgesellschaft für alle neu justiert und diskutiert werden. Eine inklusive Gesellschaft kommt allen Menschen zugute.

Gleiches gilt für einen Umbau von Arbeitsverhältnissen, der die Unterordnung aller Lebensbereiche unter betriebliche Anforderungen zu beenden sucht. Beschäftigte brauchen bessere und verbindliche Instrumente, mit denen sie ihre Erwerbsarbeit unkompliziert an privaten Sorgebedarfen ausrichten können und zugleich ausreichende Phasen der Erholung abgesichert sind. Hierzu gehört z. B. ein Recht auf Homeoffice ebenso wie die betriebliche Bearbeitung potenzieller Belastungen durch erweiterte Erreichbarkeit. Es braucht einen weiteren Ausbau ganztägiger öffentlicher Kinderbetreuung und betriebliche Kulturen, in denen die phasenweise Orientierung von Arbeitszeiten an Sorgebedarfen für alle Geschlechter als selbstverständlich anerkannt wird. Auch hier geht es um eine grundsätzliche Kritik entgrenzter Leistungserwartungen.

Die Darstellung unserer Studienergebnisse endet bewusst mit diesem Ausblick auf den notwendigen Umbau aller Arbeitsverhältnisse. Ohne einen solchen Wandel gehen die Möglichkeiten, die Crowdwork für die individuelle Lebensgestaltung bietet, potenziell damit einher, dass sich spezifische Online-Arbeitsmärkte herausbilden, in denen behinderte Menschen und Menschen mit Sorgeverpflichtungen zwar teilweise bessere Chancen auf Arbeitserfahrungen haben, die für einen Teil von ihnen zufriedenstellend sein können, in denen sie gleichwohl Gefahr laufen ‚hängen zu bleiben‘. Durch solche Lock-In-Effekte werden soziale Ungleichheiten reproduziert und soziale Lebenslagen und Prekarität festgeschrieben im Vergleich zu denen, die dem sogenannten ‚Normalarbeiter‘ mehr entsprechen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Adams, A.; Berg, J. (2017): When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3048711_code690094.pdf?abstractid=3048711&mirid=1, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Ahlers, E.; Lott, Y. (2017): Führt selbstorganisierte Arbeit in Zeiten der Digitalisierung zu gesünderen und besseren Arbeitsbedingungen?, in: E. Ahlers, Ch. Klenner, Y. Lott, M. Maschke, A. Müller, Ch. Schildmann, D. Voss, A. Weusthoff (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Aktion Mensch e.V. (2020): Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Heidelberg; Berlin.
- Aktion Mensch e.V. (2022): Barrierefreie Webseite. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/barrierefreie-website>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Al-Ani, A.; Stumpp, S. (2015): Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. HIIG Discussion Paper Series No. 2015-05. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2699065, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Auth, D.; Buchholz, E.; Janczyk S. (2010) (Hrsg.): Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik. Farmington Hills.
- Baethge, C. B.; Boberach, M.; Hoffmann, A.; Wintermann, O. (2019): Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/plattformarbeit-in-deutschland>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art, in: Journal of Managerial Psychology 22 (3), S. 309–328.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M. S. (2018): Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. International Labour Organization. http://wtf.tw/text/digital_labour_platforms_and_the_future_of_work.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Berg, J.; Rani, U. (2021): Working conditions, geography and gender in global Crowdwork, in: J. Haidar; M. Keune (Hrsg.): Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism. Cheltenham, S. 93–119.
- Bertschek, I.; Ohnemus, J.; Viète, S. (2016): Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund zu den Motiven von Crowdworkern. Berlin.
- Bethke, A.; Kruse, K.; Rebstock, M.; Welti, F. (2015): Barrierefreiheit, in: T. Degener, E. Diel (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn, S. 170–188.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2020): Eckpunkte des BMAS. Faire Arbeit in der Plattformökonomie. https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Boes, A.; Kämpf, T.; Langes, B.; Lühr, T. (2015): Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“, in: WSI Mitteilungen, 68 (2), 77–85.
- Bormann, S.; Pongratz, H. J. (2018): Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit. Zur sozial-räumlichen Dimension von Crowdwork, in: L. Schröder; H.-J. Urban; N. Müller; K. Pickshaus; J. Reusch (Hrsg.): Ökologie der Arbeit Impulse für einen nachhaltigen Umbau. Frankfurt am Main, S. 300–312.
- Brancati, U. M. C.; Pesole, A.; Fernández-Marcías, E. (2020): New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Luxemburg.
- Bühler, C.; Scheer, B. (2015): Barrierefreie Informationstechnik, in: T. Degener, E. Diel (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn, S. 197-203.
- Bühmann, A. D.; Fachinger, U.; Welskop-Deffaa, E.M. (2018): Einleitung, in: Dieselben (Hrsg.): Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden/Heidelberg, S. 1-14.
- Bundesfachstelle Barrierefreiheit (2022): Der „European Accessibility Act“. https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Produkte-und-Dienstleistungen/European-Accessibility-Act/european-accessibility-act_node.html?https=1, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Carstensen, T. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74, S. 1–11. DOI: 10.1007/s41449-020-00213-y, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Däubler, W. (2015): Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? Eine Bestandsaufnahme, in: C. Benner (Hrsg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Paderborn, S. 243-274.

Dritter Teilhabebericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.html>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Ellmer, M.; Herr, B.; Klaus, D.; Gegenhuber, T. (2019): Platform workers centre stage! Taking stock of current debates and approaches for improving the conditions of platform work in Europe. Working Paper Forschungsförderung Nr. 140. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216060/1/hbs-fofoe-wp-140-2019.pdf>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Engels, D. (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Kurzexpertise für das BMAS. Köln.

Engels, D. (2019): Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, in: S. Skutta, J. Steinke (Hrsg.): Digitalisierung und Teilhabe: Mitmachen, mitdenken, mitgestalten! Baden-Baden, S. 223–235.

EU-Kommission, Europäische Kommission (2021a): Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalization for the future of work. COM (2021) 761 final. Brüssel.

EU-Kommission, Europäische Kommission (2021b): Entwurf für Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen. COM (2021) 8838 final. Brüssel.

Finsoz e.V. (o. J.): Positionspapier Bundesteilhabegesetz BTHG novellieren – Chancen der Digitalisierung nutzen. https://www.finsoz.de/sites/default/files/positionspapier_bthg_0.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Frieß, W.; Nowak, I. (2021): Menschen mit Beeinträchtigungen als Crowdworker_innen – Inklusion in die Prekarität?, in: M. Altenried, J. Dück, M. Wallis (Hrsg.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster, S. 254–274, <https://www.rosalux.de/publikation/id/44269/plattformkapitalismus-und-die-krise-der-sozialen-reproduktion>, zuletzt geprüft am 17.06.2022

Fuchs, T. (2007): Der DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen.

Geis-Thöne, W. (2021): Mütter haben unterschiedliche Erwerbswünsche und erwerbsbezogene Normen. Ergebnisse einer empirischen Analyse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). IW-Report 28. <https://www.iwkoeln.de/>

[studien/wido-geis-thoene-muetter-haben-unterschiedliche-erwerbswuensche-und-erwerbsbezogene-normen.html](https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-muetter-haben-unterschiedliche-erwerbswuensche-und-erwerbsbezogene-normen.html), zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Gerber, C. (2020): Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. Die Stabilisierung von Arbeitsteilung durch algorithmisches Management, in: WSI Mitteilungen 73 (3), S. 182–92.

Gerber, C.; Krzywdzinski, M. (2017): Schöne neue Arbeitswelt? Durch Crowdfunding werden Aufgaben global verteilt, in: WZB-Mitteilungen, Heft 155, S. 6–9.

Gerber, C.; Krzywdzinski, M. (2019): Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork, in: S. P. Vallas, A. Kovalainen (Hrsg.): Work and Labor in the Digital Age. Research in the Sociology of Work. Nr. 33. Bingley, S. 121–141.

Gersdorff, A. (2020): Inklusion in der Leistungsgesellschaft: Geht das überhaupt?, in: Die Neue Norm, 9.07.2020. <https://dieneuenorm.de/arbeit/leistungsgesellschaft-behinderung-arbeit>, zuletzt geprüft am 17.06.2022

Giard, N.; Hensen, P.; Hesse, M.; Löken, N.; Nouri, Z.; Reddehase, J.; Reimann, M.; Schlicher, K.; Schulte, J. (2019): Technical Report. Interdisziplinäre Befragung von Crowdworkern. Forschungsschwerpunkt Digitale Zukunft. Bielefeld.

Gräsel, E.; Behrnt, E.-M. (2016): Belastungen und Entlastungsangebote für pflegende Angehörige, in: K. Jacobs; A. Kuhlmeij; S. Greß; J. Klauber; A. Schwinger: Pflege-Report 2016 – Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Stuttgart, S. 169–187.

Graham, M.; Hjorth, I.; Lehdonvirta, V. (2017): Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods, in: Transfer 23 (2), S. 135–162.

Hara, K.; Bigham, J.P. (2017): Introducing people with ASD to crowd work, in: Research Collection School of Information Systems (1), S. 42–51.

Heiland, H. (2020): Workers' Voice in Platform Labour. An Overview, in: WSI Study No. 21, Düsseldorf. <http://hdl.handle.net/10419/225444>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Heiland, H. (2022): Die Ombudsstelle Crowdwork: Analyse ihrer Struktur, Prozesse und Effekte. Göttingen. Vgl. hierzu <https://hausderselbststaendigen.info/effekte-gehen-weit-ueber-die-konkrete-konfliktloesung-hinaus/>, zuletzt geprüft

am 17.06.2022

Hensel, I. (2020): Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Dritter Gleichstellungsbericht. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/220.genderaspekte-von-plattformarbeit-stand-in-forschung-und-literatur.html>, zuletzt geprüft am: 17.06.2022.

Hobler, D.; Pfahl, S.; Rauschnick, L. (2016): Arbeitszeit. Quantitative Ergebnisse für Deutschland. Expertise für die Kommission „Zukunft der Arbeit“. https://www.boeckler.de/pdf/adz_expertise_hobler_pfahl_arbeitszeit_quant.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022

Hohendanner, C.; Walwei, U. (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen 4, S. 239–246. <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsmarkteffekte-atypischer-beschaeftigung-13019.html>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Howe, J. (2008): Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business. New York.

Hug, A. S. (2017): Crowdwork als Form der Arbeitsintegration von jungen Erwachsenen mit einer psychischen Störung. https://www.fhnw.ch/de/studium/soziale-arbeit/master/media/hsa_ma_thesis_2017_hug_andrea_simone.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Inifes (Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie) (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012, im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen.

Initiative D21 e. V. (2019): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. https://initiated21.de/app/uploads/2019/01/d21_index2018_2019.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Inklusionsbarometer Arbeit (2021): Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Institut für Menschenrechte (2022): 35. Verbändekonsultation zur Umsetzung des European Accessibility Act. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuelles/detail/35-verbaendekonsultation-zur-umsetzung-des-european-accessibility-act>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Jansen, A. (2020): Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung Nr. 167. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007577, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Kawalec, S.; Menz, W. (2013): Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsstrategie – das Beispiel IBM, in: Arbeits- und Industrie-soziologische Studien, 6 (2), S. 5–23.

Keck, W. (2012): Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf. Bern.

Klenner, C.; Lott, Y.; Seefeld, J. (2017): Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik. WSI Policy Brief. Düsseldorf.

Klenner, C.; Schmidt, T. (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum "Adult-Worker-Modell", in: WSI-Mitteilungen 1, S. 22–31. <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-minijobs-eine-riskante-beschaefigungsform-beim-normativen-uebergang-zum-adult-worker-12927.htm>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Klunder, N. (2016): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Krause, R. (2022): Auf dem Weg zur unionsrechtlichen Regelung von Plattfortmtätigkeiten. Die Kommissionsinitiative zur Plattformarbeit, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (8), S. 521–533.

Kruip, G. (2017): Sozialstaatliche Herausforderungen durch das Crowdworking, in: M. Dabrowski, J. Wolf (Hrsg.): Crowdworking und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Paderborn, S. 137–154.

Leimeister, J.; Durward, D.; Zogaj, S. (2016): Crowdworker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Lott, Y. (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Report Nr. 47. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007120, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

- Lund, E. M.; Nadorff, M. R.; Galbraith, K.; Thomas, K. B. (2018): Using Amazon Mechanical Turk to Recruit Participants With Disabilities. <https://dx.doi.org/10.4135/9781526437280>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Maskos, R. (2016): Thesen zur Inklusion – Utopie einer besseren Gesellschaft oder neoliberale Anrufung behinderter Menschen? Vortrag beim Zentrum für Disability Studies (ZeDiS) an der Universität Hamburg. <https://rebecca-maskos.net/2016/12/13/thesen-zur-inklusion-utopie-einer-besseren-gesellschaft-oder-neoliberale-anrufung-behinderter-menschen/>, zuletzt geprüft am 03.09.2020.
- Menz, W.; Cárdenas Tomažič, A. (2017): Gerechte neue Arbeitswelt? Crowdfunding aus normativ-empirischer Perspektive der Soziologie, in: M. Dabrowski, J. Wolf (Hrsg.): Crowdfunding und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Paderborn, S. 9–31.
- Müller, N. (2016): Crowdwork und Mitbestimmung, in: Gute Arbeit 12, S. 17 – 20.
- Netzwerk Artikel 3 e.V. (Hrsg.) (2018): Schattenübersetzung. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Behindertenrechtskonvention – BRK. 3. Aufl. Berlin.
- Oliveira, D. (2017): Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird, in: Working Paper Forschungsförderung Nr. 037, herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Pangert, B.; Pauls N.; Schüpbach, H. (2016): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Dortmund.
- Pongratz, H. J.; Bormann, S. (2017): Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 10 (2), S. 158–181. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64850>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Pongratz H.J.; Bührmann, A. D. (2018): Diskontinuität und Diversität beruflicher Selbstständigkeit, in: Bührmann, A. D.; Fachinger, U.; Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.): Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden/Heidelberg, S. 51–76.
- Prümper, J.; Hartmannsgruber, K.; Frese, M. (1995): KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 39 (3), S. 125–132.
- Prümper, J.; Richenhagen G. (2009): Der DGB-Index „Gute Arbeit“ – eine arbeitswissenschaftliche Bewertung, in: GfA (Hrsg.): Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Dortmund, S. 341–344.
- Prümper, J.; Huber, B.; Strobach, T.; Prümper A. M. (2019): EVALOG – Evaluierung psychischer Belastung im Dialog für Kleinbetriebe, in: Sichere Arbeit. Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt, S. 28–33.
- Rehadat Statistik (2018): Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Rehadat Statistik (2019): Statistik der schwerbehinderten Menschen. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik>, zuletzt geprüft am 11.02.2022.
- Risak, M.; Warter, J. (2015): Decent Crowdwork Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Conference Paper. 4th ILO Conference on Regulating for Decent Work, Geneva.
- Rothgang, H.; Müller, R.; Runte, R.; Unger, R. (2017): BARMER Pflegereport 2017. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse. Siegburg.
- Samtleben, C. (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, in: DIW-Wochenbericht (10). https://www.diw.de/de/diw_01.c.616037.de/publikationen/wochenberichte/2019_10_3/auch_an_erwerbsfreien_tagen_erledigen_frauen_einen_grossteil_der_hausarbeit_und_kinderbetreuung.html, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Schmidt, F. A. (2016): Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie - Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. Bonn. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Schmidt, F. A. (2019): Crowdproduktion von Trainingsdaten. Zur Rolle von Online-Arbeit beim Trainieren autonomer Fahrzeuge. Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_417.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.
- Schönefeld, D. (2019): Kontrollierte Autonomie. Einblick in die Praxis des Crowdfunding, in: I. Hensel; D. Schönefeld; E. Kocher; A. Schwarz; J. Koch (Hrsg.): Selbstständige

Unselbstständigkeit. Crowdfunding zwischen Autonomie und Kontrolle. Baden-Baden, S. 43–84.

Schramm, F.; Mandy Tietgen-Simonsen (2019): Menetekel und empirische Evidenz, in: H. Hanau, W. Matiaske (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen. Baden-Baden, S. 11–24.

Schwinger, A.; Tsiasioti C.; Klauber, J. (2016): Unterstützungsbedarf in der informellen Pflege – eine Befragung pflegender Angehöriger, in: K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, A. Schwinger (Hrsg.): Pflegereport 2016 – Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Stuttgart, S. 189–216.

Serfling, O. (2018): Crowdfunding Monitor Nr. 1. Für das Verbundprojekt "Crowdfunding Monitor". Kleve.

Statistisches Bundesamt (2020): Statistik der schwerbehinderten Menschen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/inhalt.html>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Suhr, R.; Naumann, D. (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Rahmenbedingungen und Bedarfslagen, in: K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, A. Schwinger (Hrsg.): Pflege-Report 2016 – Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Stuttgart, S. 217–228.

Swaminathan, S.; Hara, K.; Bigham, J.P. (2017): The Crowd Work Accessibility Problem, in: Proceedings of the 14th Web for All. Conference on The Future of Accessible Work. Art. Nr. 6, S. 1–4. <https://doi.org/10.1145/3058555.3058569>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Tesch-Römer, C.; Hagen, C. (Hrsg.) (2018): Ausgewählte Aspekte zur informellen häuslichen Pflege in Deutschland. DZA-Fact Sheet. Berlin.

Trenk-Hinterberger, P. (2015): Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung, in: T. Degener, E. Diel (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn, S. 105–117.

Vashistha, A.; Sethi, P.; Anderson, R. (2018): BSpeak: An Accessible Crowdsourcing Marketplace for Low-Income Blind People, in: CHI '18: Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems 57, S. 1–13.

Ver.di (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen, in: *sopo* aktuell Nr. 308. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++82f094ee-7a8d-11eb-b938-001a4a160100>, zuletzt geprüft am: 17.06.2022.

Vogl, E. (2018): Crowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen. Augsburg.

Waas B.; Liebman W.B.; Lyubarsky A.; Kezuka K. (Hrsg.) (2017): Crowdwork – A Comparative Perspective. Frankfurt am Main.

Wagner, A.; Klenner, C.; Sopp, P. (2017): Alterseinkommen von Frauen und Männern. Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. Report Nr. 38. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006739, zuletzt geprüft am 17.06.2022

Wansing, G. (2015): Was bedeutet Inklusion? Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff, in: T. Degener, E. Diel (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn, S. 43–54.

Weber, E. (2019): Digitale Soziale Sicherung. Entwurf eines Konzepts für das 21. Jahrhundert. Working Paper Forschungsförderung Nr. 137. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_137_2019.pdf, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Welskop-Deffaa, E.M. (2017): Rente 4.0 – Sozialstaatliche Antworten auf die Arbeitswelt der Crowdworker, in: M. Dabrowski, J. Wolf (Hrsg.): Crowdfunding und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Paderborn, S. 161–170.

wir pflegen e. V. (2019): „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf!“ Forderungen und Lösungen pflegender Angehöriger. Positionspapier Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. <https://www.wir-pflegen.net/images/downloads/vereinbarkeit-von-Pflege-und-Beruf.pdf>, zuletzt geprüft am 17.06.2022.

Wood, A. J.; Graham, M.; Lehdonvirta, V.; Hjorth, I. (2019): Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy, in: *Work, Employment and Society* 33 (1), S. 56–75.

Zyskowski, K.; Ringel M.M.; Bigham, J. P.; Gray, M. L.; Kane, S. K. (2015): Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities, in: CSCW '15: Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing, S. 1682–1693.