

Arbeiten in der Crowd: Perspektiven der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen

Abendroth, Anja-Kristin; Reimann, Mareike; Diewald, Martin; Lükemann, Laura

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Abendroth, A.-K., Reimann, M., Diewald, M., & Lükemann, L. (2020). Arbeiten in der Crowd: Perspektiven der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(2), 160-178. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.04>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Anja-Kristin Abendroth, Mareike Reimann, Martin Diewald und
Laura Lükemann**

Arbeiten in der Crowd: Perspektiven der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen**

Zusammenfassung

Im Rahmen dieses Beitrages gehen wir der Frage nach, inwiefern Crowdsourcing von Betrieben, bei denen ein Teil der Arbeitstätigkeiten einer Wertschöpfungskette über digitale Plattformen ausgelagert wird, Änderungen im Ungleichheitsgefüge des Beschäftigungssystems mit sich bringt. Bei Crowdsourcing scheint die Vermittlung und Gestaltung durch Plattformen eine betriebliche Strukturierung der Arbeitsbedingungen von Crowdworkern und Crowdworkerinnen zu ersetzen. Dies ist jedoch nur teilweise der Fall. Auf Basis der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen hebt dieser Beitrag hervor, dass die Gestaltung von Crowdsourcing und Crowdworking Teil betrieblicher Aushandlungsprozesse ist, welche, in Abhängigkeit von betrieblichen Ungleichheitsregimen, unterschiedliche Konsequenzen für regulär Beschäftigte und Crowdworkende mit sich bringen. Dies betrifft zum einen, inwiefern Beschäftigte innerhalb von Betrieben durch Crowdsourcing substituiert und in ihren Gratifikationschancen bedroht werden oder Crowdwork als Unterstützung bestehender betrieblicher Abläufe erfahren. Zum anderen, inwiefern Crowdworkerinnen und Crowdworker durch Betriebe ausgebeutet werden oder Crowdwork eine weitere Alternative von Beschäftigung darstellt, die zu bestimmten Lebensphasen und -entwürfen passt.

Schlagwörter: Crowdwork, Crowdsourcing, Plattformökonomie, Betriebe, soziale Ungleichheit

Crowdwork: Applying a relational inequality theory

Abstract

In this paper, we examine to what extent crowdsourcing by work organizations as a form of outsourcing of work activities via digital platforms implicates changes in the inequality structure of the em-

* Jun. Prof. Dr. Anja-Kristin Abendroth, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Universitätsstraße 25, D-33615 Bielefeld. E-Mail: anja.abendroth@uni-bielefeld.de.

Dr. Mareike Reimann, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Universitätsstraße 25, D-33615 Bielefeld. E-Mail: mareike.reimann@uni-bielefeld.de

Prof. Dr. Martin Diewald, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Universitätsstraße 25, D-33615 Bielefeld. E-Mail: martin.diewald@uni-bielefeld.de

Laura Luekemann, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Universitätsstraße 25, D-33615 Bielefeld. E-Mail: laura.luekemann@uni-bielefeld.de

** Artikel eingereicht am 07.10.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 02.12.2019

ployment system. The mediation and organization via platforms seems to replace a workplace specific structuring of crowdworkers' working conditions. However, this is only partially the case. Based on relational inequality theory this paper emphasizes that the design of crowdsourcing and crowdworking is part of negotiation processes within work organizations with specific inequality regimes which comprise different consequences for regular employees as well as crowdworkers. On the one hand, this applies to the question whether employees within work organizations are substituted or threatened in their work gratifications by crowdsourcing, or whether crowdwork supports existing processes in the work organization. On the other hand, it concerns whether crowdworkers are exploited by work organizations, or whether crowdwork is an alternative form of employment that fits to certain life stages and patterns.

Keywords: crowdwork, crowdsourcing, platform economy, work organizations, social inequality. JEL: L2, O15, J2, J4

1 Einleitung

Crowdsourcing wird als ein revolutionäres Geschäftsmodell im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt diskutiert, bei dem Anbieter von digitalen Plattformen mit der Vermittlung und Organisation von Arbeits- bzw. Serviceleistungen Profit machen (z. B. Dolata & Schrape, 2015). Eine große mediale Aufmerksamkeit haben dabei Plattformen erhalten wie „Uber“ mit der Vermittlung von Taxifahrten oder „Mechanical Turk“ für Gelegenheitsarbeiten, die zumeist einfachere Routineaufgaben umfassen, aber teilweise durchaus Qualifikationen voraussetzen, wie etwa Bildbearbeitung, Verschlagwortung oder Datenbereinigung. Gleichzeitig beschreibt Crowdsourcing Flexibilisierungsstrategien von Betrieben, bei denen ein Teil der Arbeitstätigkeiten einer Wertschöpfungskette über solche digitalen Plattformen ausgelagert wird. In unserem Beitrag beziehen wir uns ausschließlich auf die zweite Form von Crowdsourcing und fragen, inwiefern dadurch Ungleichheitsstrukturen im Beschäftigungssystem verändert werden. Dies betrifft nicht nur die Konsequenzen für die Arbeit von Crowdworkern und Crowdworkerinnen selbst, welche die ausgelagerten Tätigkeiten vermittelt über digitale Plattformen ausführen, sondern auch die Konsequenzen für Beschäftigte innerhalb des Betriebes, die häufig Teil der gleichen Wertschöpfungskette sind. Bei dieser Form von Crowdworking (CW) tritt zwar die Plattform als zusätzlicher Akteur hinzu, ersetzt aber nicht einfach die Beziehung des Crowdworkers oder der Crowdworkerin zum Betrieb, da nach wie vor Transaktionen zwischen Betrieben als Auftraggeber – als den Crowdsourcern – und Crowdworkenden als Auftragnehmer stattfinden. Die betriebliche Perspektive ist deshalb notwendig, weil CW in betriebliche Produktionsprozesse eingebunden bleibt. Sowohl die Entscheidung für Crowdsourcing als Alternative für die innerbetriebliche Erledigung von Arbeitsaufgaben als auch die Bedingungen, unter denen CW zu leisten ist, unterliegen betrieblichen Aushandlungsprozessen und Strategien.

Auslagerungsentscheidungen von Betrieben als Flexibilisierungsstrategie sind grundsätzlich nichts Neues (vgl. Flecker & Holtgrewe, 2008). Bisherige Forschung hat gezeigt, dass die Auslagerung von Arbeitstätigkeiten, das sogenannte Outsourcing, nicht nur die Qualität der Arbeit der ausgelagerten Tätigkeiten beeinflusst, sondern auch Rückwirkungen

auf innerbetriebliche Arbeitsprozesse und damit auch auf andere Beschäftigte im Betrieb haben kann (Flecker & Holtgrewe, 2008). Dies wirft die Frage auf, inwiefern die Implikationen von Crowdsourcing für Crowdworker und andere Beschäftigte als Teil der Wertschöpfungskette durch betriebliche Strukturen, Praktiken, Kulturen und Umwelten entscheidend mitgeprägt werden. Diese Perspektive schließt betriebliche Umwelten und nicht zuletzt die Rolle industrieller Beziehungen explizit mit ein, denn Betriebe agieren nicht gänzlich autonom, sondern sie müssen sowohl auf die Regulierungen durch die Plattformen Rücksicht nehmen als auch auf die industriellen Beziehungen (betriebsintern und überbetrieblich-sektoral), welche Interessen der Crowdworker und Crowdworkerinnen, aber auch der anderen Beschäftigten vertreten.

In unserem Beitrag beschäftigen wir uns in diesem Zusammenhang mit den folgenden konkreteren Fragestellungen: Erstens fragen wir, inwiefern durch Crowdsourcing zunehmend Kernbelegschaften und andere flexible interne und externe Beschäftigungsformen, wie in der Landnahme-These von Boes, Kämpf, Langes, und Lühr (2015) angenommen, substituiert werden. Zweitens fragen wir nach den Konsequenzen von Crowdsourcing für die Verhandlungsmacht von Erwerbstätigen. Deren Konsequenzen betreffen zum einen die Qualität der Arbeit von Crowdworkern und Crowdworkerinnen selbst. Hierbei gehen wir im Folgenden insbesondere auf Gratifikationschancen, Unsicherheit und Flexibilitätsbedürfnisse ein. Zum anderen sind potenziell auch die Beschäftigten innerhalb des Crowdsourcing betreibenden Betriebs selbst davon betroffen.

Zwar können wir an dieser Stelle die klaffende empirische Lücke in der Untersuchung der Veränderung von Ungleichheitsstrukturen im Beschäftigungssystem durch Crowdsourcing und CW nicht schließen. Was wir jedoch beabsichtigen, ist, einen Vorschlag zur theoretischen Rahmung dieser Fragestellungen zu liefern. Die Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen („relational inequality theory (RIT)“; Tomaskovic-Devey, 2014), lässt sich hier in dreifacher Weise gewinnbringend anwenden. Erstens wird thematisiert, dass unterschiedliche organisationale Ungleichheitsregime für die Ausgestaltung von CW und dessen Folgen im Hinblick auf Belastungen und Gratifikationen bedeutsam sein können; zweitens wird die Frage eröffnet, inwiefern durch CW auch andere Beschäftigte – vor allem in denselben Wertschöpfungsketten – in ihren Beschäftigungschancen und -risiken tangiert werden; und schließlich kann drittens analysiert werden, inwiefern das, was Plattformen leisten, in einer Konkurrenz- oder Kompensationsbeziehung zu dem steht, was traditioneller Weise die Betriebe selbst (nicht) leisten. Bevor wir diese Fragen im dritten Abschnitt adressieren, werfen wir zunächst einen Blick auf die derzeitige Verbreitung von CW und Crowdsourcing auf Basis bisher vorliegender Studien.

2 Formen und Verbreitung von Crowdsourcing und Crowdworking

Betrieblich induziertes Crowdsourcing beschreibt die betriebsinterne oder -externe Vergabe klar definierter Arbeitstätigkeiten an einen Pool potenzieller Crowdworker und Crowdworkerinnen (die Crowd). Im Falle des betriebsexternen Crowdsourcing geschieht dies über digitale Plattformen als vermittelnde Instanz zwischen Crowdsourcer – hier: dem Betrieb –

und Crowdworker bzw. Crowdworkerin. Im Gegensatz dazu besteht bei betriebsinternem Crowdsourcing die Crowd aus bereits im Betrieb Beschäftigten, an die intern aber möglicherweise abteilungs- oder bereichsübergreifend Arbeitstätigkeiten vergeben werden (Leimeister & Zogaj, 2013; Leimeister, Zogaj, & Blohm, 2015; Mrass & Peters, 2017). In diesem Beitrag berücksichtigen wir allein betriebsexternes Crowdsourcing, da die betriebsinterne Weitergabe von Arbeitsaufgaben nicht klar von anderen internen Flexibilisierungsstrategien (z. B. flexiblen Teams) zu unterscheiden ist. Wir betrachten demnach CW nicht in Gänze, sondern einen wichtigen Teilbereich davon; unbezahltes oder durch Crowdworker und Crowdworkerinnen in eigener Initiative selbst angebotenes statt eines durch Crowdsourcer initiiertes CW (vgl. Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019) sind nicht Gegenstand dieses Beitrags.

CW beschreibt die Ausführung dieser von über digitale Plattformen vermittelten Arbeitstätigkeiten gegen Entlohnung und lässt sich wiederum in verschiedene Formen einteilen (vgl. Schmidt, 2016): *Gigwork* umfasst Tätigkeiten, die zwar digital vermittelt werden, aber an einem bestimmten Ort auszuführen sind. *Cloudwork* hingegen umfasst Arbeitsaufträge, die sowohl über Vermittlungsplattformen vergeben werden als auch standortunabhängig verrichtet werden können. Entsprechend der Heterogenität der Arbeitsaufgaben, die online vermittelt werden können, lassen sich verschiedene Typen von Plattformen unterscheiden. Auf Mikrotask-Plattformen werden eher einfache Tätigkeiten vermittelt, für die wenig bis keine beruflichen Qualifikationen oder Vorkenntnisse benötigt werden. Es kann sich hierbei beispielsweise um die Testung von Fragebögen oder Websites handeln. Andere Plattfortmtypen hingegen vermitteln komplexere Aufgaben, die beispielsweise auf die Testung von Softwareapplikationen oder die Entwicklung von Logos und Designs oder Neuentwicklungen von Produkten und Programmen abzielen (Leimeister, Durward, & Zogaj, 2016). Dabei sind CW-Plattformen nicht allein als Vermittler von Arbeitstätigkeiten zu sehen, ähnlich einem „Schwarzen Brett“. Stattdessen gibt die Plattform als eigenständig agierender Akteur Regeln und Rahmenbedingungen sowohl für Crowdsourcer als auch für Crowdworker vor, welche sie in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen festlegt. Die Regeln der Plattform werden mit Anmeldung auf der Plattform akzeptiert und bieten der Plattform eine rechtliche Basis, bei Problemen zu vermitteln, aber ebenso Crowdworkende wie auch Crowdsourcende von der Nutzung der Plattform auszuschließen (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014).

Verlässliche Aussagen über den Umfang von CW in Deutschland sind derzeit schwer zu treffen, da es keine zentrale Erfassung von CW gibt. Ferner sind reine Anmeldezahlen auf Plattformen ungenau, da sie Mehrfachanmeldungen einschließen und nicht gleichbedeutend sind mit der aktiven Nutzung (Mrass & Peters, 2017; Pongratz & Bormann, 2017; Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, & González Vázquez, 2018). Die Ergebnisse der einzelnen Studien zum Umfang der aktiven Crowdworkerschaft unterscheiden sich deutlich: Serfling (2018) gibt im *Crowdwork Monitor* an, dass ca. 4,8 % der Deutschen aktive Crowdworkende sind, während Bonin & Rinne (2017) 2,9 % der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland und Huws & Joyce (2016) 14 % der 16–70-jährigen Deutschen als aktive Crowdworkende identifizieren. Unterschiede sind nicht zuletzt durch abweichende Definitionen von CW und Unterschiede in der gewählten Grundgesamtheit bedingt und die Ergebnisse basieren lediglich auf Schätzwerten oder nicht repräsentativen Online-

Befragungen. Im globalen Vergleich liegt dieser Anteil damit deutlich hinter Ländern wie den USA oder Indien, in denen es 20 % sind (Kuek, Paradi-Guilford, Fayomi, Imaizumi, & Ipeirotis, 2015). Relativ einheitlich sind die Aussagen darüber, dass CW derzeit vor allem als Nebenerwerb zusätzlich zu anderen Beschäftigungsformen sowie während des Studiums oder der Rente genutzt wird (Leimeister et al., 2016; Pongratz & Bormann, 2017). Nur 2 % der befragten Crowdworker und Crowdworkerinnen erwirtschaften ihr gesamtes Einkommen durch CW (Huws & Joyce, 2016). Entsprechend ist die Verbreitung von CW im Vergleich zu den bereits etablierten Beschäftigungsformen derzeit noch als gering einzustufen.

3 Die betriebliche Rahmung von CW

3.1 Eine organisationale Ungleichheitsperspektive

Um der Frage nach Änderungen im Ungleichheitsgefüge des Beschäftigungssystems durch CW nachzugehen, verwenden wir die Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen (im Englischen relational inequality theory (RIT); Tomaskovic-Devey, 2014). Diese Theorie trägt dem Umstand Rechnung, dass Betriebe eine zentrale Rolle bei der Genese von Arbeitsmarktungleichheiten zwischen Gruppen von Erwerbstätigen spielen, z. B. zwischen Frauen und Männern, Personen ohne und mit Migrationserfahrung, Eltern und Kinderlosen, Hoch- und Niedrigqualifizierten. Ungleichheiten sind demnach nicht einfach aus Berufen, Positionen, Individualmerkmalen und institutionellen Rahmenbedingungen abzuleiten. Diese sind zwar alle wichtig, aber ihre konkrete Bedeutung kann deutlich schwanken. Maßgeblich ist ihre Wahrnehmung, Bewertung und Verhandlung da, wo die Arbeit verrichtet wird: in betrieblichen Zusammenhängen und deren unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen und sozialen Beziehungen auf horizontaler und vertikaler Ebene sowie in den Strategien und Maßnahmen der Unternehmensleitung. Verhandelt werden Ausmaß und Art von Gratifikationen und Belastungen, die mit konkreten Tätigkeiten innerhalb des Betriebs verbunden sind. Dabei geht es nicht nur um Einkommen, sondern auch um die Gewährung von Autonomie und Flexibilität, Beschäftigungssicherheit sowie Fort- und Weiterbildung.

Bei der Genese von Arbeitsmarktungleichheiten und ihrer Verteilung zwischen Gruppen von Erwerbstätigen haben sich sowohl strukturelle Merkmale wie die Zusammensetzung der Belegschaft als auch Betriebskulturen, Beziehungen und Netzwerke zwischen Vorgesetzten und Kollegen sowie betriebliche Maßnahmen, etwa in den Bereichen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Personalpolitiken, als bedeutsam erwiesen (Kossek, Lewis, & Hammer, 2010; Lott & Chung, 2016; Abendroth, Melzer, Kalev, & Tomaskovic-Devey, 2017; Abendroth & Reimann, 2018). Darüber hinaus spielt auch die Einbettung der Betriebe in ihre ökonomischen, kulturellen und institutionellen Umwelten eine wichtige Rolle. Zum einen erlaubt ihre Marktposition den Betrieben, mehr oder weniger Gewinn zu akkumulieren, der dann ungleich verteilt werden kann. Zum anderen folgt die Verteilung von Gratifikationen und Belastungen in Betrieben bereits bestehenden gesellschaftlichen Ungleichheitsmustern wie etwa in der Wahrnehmung und Bewertung von Geschlecht, Familienstand oder Ethnizität. Schließlich sind die Betriebe mehr oder weniger in industrielle Beziehungen eingebunden, in denen Verteilungskonflikte in Verhandlungen überbetrieblicher kollektiver Interessenvertretungen erfolgen (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014;

Schweiker & Groß, 2017). In Anlehnung an Tomaskovic-Devey (2014, S. 66) gibt Schaubild 1 einen Überblick über wesentliche theoretisch-abstrakte Mechanismen, die einerseits innerhalb des Betriebs in Abhängigkeit von bestehenden interaktionellen Einflüssen wie Statushierarchien, institutionellen Einflüssen sowie Betriebskulturen, -historien und -politiken greifen. Andererseits sind sie aber auch durch überbetriebliche Rahmenbedingungen wie die Struktur der jeweiligen Geschäftsfelder und eben industrielle Beziehungen geprägt.

Wir zitieren im Folgenden die gebräuchlichen englischsprachigen Begriffe und fügen in Klammern unsere eigenen deutschen Übersetzungen bei, für die sich noch keine einheitlichen Verwendungen durchgesetzt haben. Der erste Schritt der Ungleichheitsgenese ist hier die unterschiedliche Stellung der Betriebe im Wirtschaftsgefüge, die ihnen branchentypisch und nach ihrer Stellung innerhalb eines Geschäftsfeldes – zum Beispiel als Oligopolist oder als Technologieführer – in unterschiedlichem Maße erlaubt, Gewinne zu erzielen („resource pooling“, bzw. Bündeln von Ressourcen). Von diesem Gewinn können verschiedene Beschäftigtengruppen ungleich profitieren. „claims making“ (das Geltendmachen von Ansprüchen) thematisiert in diesem Zusammenhang, dass Beschäftigte aktiv Ansprüche und Forderungen im Betrieb in Abhängigkeit von ihrer Verhandlungsmacht erheben (können) und diese im Betrieb als legitim oder illegitim wahrgenommen werden. Hierbei spielen kollektive Interessenvertretungen eine entscheidende Rolle, indem sie insbesondere für Gruppen mit geringer Verhandlungsmacht die Position stärken. In enger Anlehnung an Webers Theorie der sozialen Schließung bezeichnet „opportunity hoarding“ (Chancenhortung; Tilly, 1998) allgemein unterschiedliche Möglichkeiten der Monopolisierung von Zugängen zu Ressourcen. Dies spielt vor allem dann eine Rolle, wenn bestimmte innerbetriebliche Positionen mit hohen Gratifikationen oder sonstigen Vergünstigungen versehen sind und nur bestimmten Beschäftigtengruppen der Zugang zu diesen Positionen gewährt wird. Diese Gruppen können durch bestimmte Qualifikationen, Seniorität oder auch Geschlecht oder Ethnizität definiert sein. Die Schließung von Zugangschancen kann aber auch mit konkreten sozialen Beziehungen und Netzwerken verknüpft sein, von geselligem Kollegenkreis bis zu fest organisierten Seilschaften. In all diesen Fällen können als vorgelagerte Selektionsmechanismen Stereotypisierungen eine wichtige Rolle spielen (Diewald & Faist, 2011). Schließlich geht es um „exploitation“ (Ausbeutung Tilly, 1998 in Fortführung der Marx’schen Theorie), die nicht nur klassisch die Ausnutzung des Produktionsmittelbesitzes meint, sondern auch generelle Merkmale der Arbeitsorganisation, die bestimmte Gruppen auf Kosten anderer Gruppen bei der Aufteilung der durch die Produktion erzielten Gewinne bevorzugen bzw. benachteiligen – dies wiederum nicht nur im Hinblick auf Einkommen, sondern auch auf Sicherheit, Selbstbestimmung oder immaterielle Gratifikationen wie Anerkennung. Die Grenze zur Ausbeutung ist schwer zu definieren. Sørensen (2000) hat diese Grenze in Anlehnung an ökonomische Theorie so definiert, dass der Wert dessen, was eine Partei aus einer arbeitsteiligen Kooperation zieht, geringer bzw. höher ist als das, was in einem perfekten Markt erzielt würde.

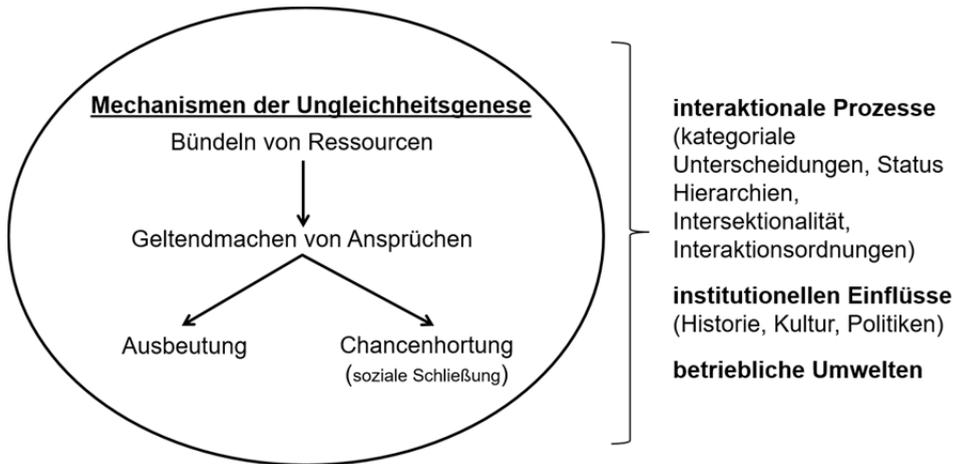


Abbildung 1: Betriebliche Ungleichheitsregime

(Quelle: eigene Abbildung; in Anlehnung an Tomaskovic-Devey, 2014, S. 66)

Für CW und Crowdsourcing ist die Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen bisher nicht verwendet worden. Dies dürfte nicht nur an der Neuheit und quantitativen Begrenztheit dieser Form von Beschäftigung liegen, sondern auch daran, dass das Neue der „Plattformökonomie“ (Kenney & Zysman, 2016) verständlicher Weise stark im Vordergrund steht. Deren Rolle soll mit dem Blick auf betriebliche Ungleichheitsregime keineswegs negiert werden. Vielmehr betrachten wir Plattformen im Falle von CW als wichtige Komponente des betrieblichen Umfelds bzw. als wichtigen Akteur bei der Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Crowdsourcenden und Crowdworkenden. Wir werden im Folgenden jedoch demonstrieren, dass und wie die Gestaltung von Crowdsourcing und damit verbundene Implikationen nicht nur für die Crowdworker und Crowdworkerinnen, sondern auch für die Beschäftigten innerhalb des Betriebes Aushandlungsprozessen als Teil betrieblicher Ungleichheitsregime unterliegen. Bereits in der Forschung zu früheren Auslagerungsprozessen (Outsourcing) gibt es empirische Befunde, die auf eine erhebliche Varianz in der Nutzung und Gestaltung von Outsourcing zwischen Betrieben und Rückwirkungen auf regulär Beschäftigte verweisen (z. B. Flecker & Holtgrewe, 2008; Köhler & Struck, 2008). Wir gehen auch hier davon aus, dass es eine erhebliche zwischenbetriebliche Heterogenität im Hinblick darauf geben dürfte, welche Leitbilder für die Auslagerung von Aufgaben via Crowdsourcing existieren, etwa im Hinblick auf mögliche Substitution regulärer Beschäftigung, und inwiefern eher eine Ausnutzung schwacher Verhandlungsmacht erfolgt.

3.2 Beschäftigte innerhalb des Betriebs als Betroffene und Akteure

Crowdsourcing als betriebliche Strategie: Umsetzung als Bedrohung oder Entlastung?

Der wirtschaftsstrukturelle Wandel eines zunehmend globalisierten Wettbewerbs, gesteigerte Produktionsgeschwindigkeiten, Dezentralisierungsprozesse und technologische Entwicklungen verlangen von Betrieben eine flexiblere Anpassung an Schwankungen in Angebot und Nachfrage und sich rascher entwickelnden Absatzmärkten. Flexibilisierungsbedürfnisse von

Betrieben richten sich dabei sowohl auf eine flexiblere Anpassung des Einsatzes von Personal als auch auf eine kurzfristige Anpassung an benötigte Qualifikationen. Neben betriebsinternen Flexibilisierungsstrategien wie Arbeitszeitkonten und projektförmigen Arbeitsprozessen werden auch betriebsexterne Flexibilisierungsstrategien angewandt (Voß & Pongratz, 1998). Crowdsourcing fügt sich in eine längere Geschichte von verschiedenen Outsourcing-Strategien als betriebsexterne Flexibilisierung ein, die bereits vorher schon zu neuen Arbeitsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses geführt haben (Maiolini & Naggi, 2011; Leimeister & Zogaj, 2013; Blohm, Leimeister, & Zogaj, 2014; Gomez-Herrera, Bertin, & Mueller-Langer, 2017). Zu nennen sind hier insbesondere Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit in mehr oder weniger enger Anbindung an einen oder nur wenige Auftraggeber.

Ähnlich wie bei bisherigen Flexibilisierungsformen kann es auch bei Crowdsourcing darum gehen, Kosten zu sparen und/oder mehr Optionen im Zugriff auf knappe Qualifikationen zu haben. Im Vergleich zu früheren Formen des Outsourcings bietet Crowdsourcing einen nochmals erweiterten Zugriff auf einen immensen, räumlich nicht beschränkten Wissens- und Kompetenzpool für eine Vielzahl an verschiedenen Tätigkeiten, eine schnellere Aufgabenabwicklung durch Zerlegung in kleinste Teilaufgaben sowie mehr Flexibilität durch eine bedarfsorientierte Nutzung der Crowd (Maiolini & Naggi, 2011; Leimeister & Zogaj, 2013; Gomez-Herrera et al., 2017). Diese Strategie kann sowohl für wenig voraussetzungsvolle Routinetätigkeiten als auch für hochspezialisierte Aufgaben angewendet werden, die ansonsten mit hohen Suchkosten nach Fachkräften oder hohen Qualifizierungskosten für verfügbares Personal verbunden wären (Schmidt, 2016). Geringere Rekrutierungs-, Transaktions- und Lohnkosten von Crowdsourcing bieten nicht nur Kostensenkungspotenziale, sondern ermöglichen auch eine bessere Passung zwischen unternehmerischem Personalbedarf einerseits und heterogenen Beschäftigungspräferenzen und knappen Qualifikationen innerhalb der Erwerbsbevölkerung andererseits (Felstiner, 2011; Blohm et al., 2014; Leimeister et al., 2016; Serfling, 2018). Dies spielt vor allem dann eine Rolle, wenn bestimmte Aufgaben nicht konstant, sondern eher saisonal oder sporadisch anfallen oder hohe Nachfrageschwankungen bestehen. Inwiefern die Auslagerung von Tätigkeiten über Plattformen auch das Problem der Qualitätssicherung von Arbeit löst, das neben den Suchkosten von (qualifiziertem) Personal wesentlich interne und langfristige Beschäftigungsstrategien begründet (Köhler et al., 2008), ist jedoch noch unklar.

Beschäftigte im Betrieb können durch ein jenseits der Betriebsgrenzen initiiertes Crowdsourcing in ihrer Beschäftigungssituation bedroht sein. Dies betrifft zum einen die Möglichkeit einer Substitution bisheriger regulärer Beschäftigung durch Crowdsourcing, die von einigen Autoren und Autorinnen prognostiziert wird (Boes et al., 2015; Stefano, 2016). Zum anderen können sich durch Crowdsourcing innerhalb derselben Wertschöpfungsketten die Arbeitsbedingungen der regulär Beschäftigten verschlechtern, wenn die Auslagerung von beruflichen Tätigkeiten eine Abwertung bzw. Dequalifizierung bedeutet und ihre Verhandlungsmacht auf Grund der durch Crowdsourcing vorhandenen Alternativen eingeschränkt wird. Im Hinblick auf die Veränderung von Arbeitsbedingungen regulär Beschäftigter ist aus Untersuchungen zu früheren Outsourcing-Strategien bekannt, dass alleine die manchmal explizite, ansonsten implizit bleibende Drohung des Outsourcings bereits ausreicht, damit sich Beschäftigte in ihren Gratifikationschancen und ihrer Beschäftigungssicherheit gefährdet fühlen (siehe Flecker & Holtgrewe, 2008).

In der Literatur bisher nicht thematisiert ist jedoch die entgegengesetzte Möglichkeit, dass Crowdsourcing auch als Entlastung von Beschäftigten innerhalb von Betrieben eingesetzt werden kann, z. B. von Routinetätigkeiten, eher unbefriedigenden Tätigkeitsinhalten oder Mehrarbeit (siehe z. B. Mrass & Peters, 2017). Zudem kann die Integration von CW in betriebliche Abläufe auch Kompetenzen erfordern, die reguläre Beschäftigung an den jeweiligen Schnittstellen auch interessanter macht. Die Qualität des Inputs der Crowd ist vergleichsweise schwerer zu steuern und vorher abzusehen. Darüber hinaus müssen die Tätigkeiten, die durch die Crowd ausgeführt werden, auch wieder in den normalen Betriebsablauf integriert werden; brauchbare Beiträge müssen identifiziert, auf Richtigkeit geprüft und gegebenenfalls korrigiert oder überarbeitet werden, um sie nutzbringend einzusetzen (Leimeister & Zogaj, 2013).

Chancenhortung von regulär Beschäftigten in Abhängigkeit betrieblicher Ungleichheitsregime

Diese zwei idealtypischen Umsetzungen von Crowdsourcing im Betrieb eröffnen die Frage, unter welchen Bedingungen regulär Beschäftigte im Sinne des Mechanismus der Chancenhortung ihre Gratifikationschancen eher wahren können und unter welchen Bedingungen sie in ihrer Arbeitssituation eher unter Druck geraten.

Zum einen sind regulär Beschäftigte nicht nur mittelbar durch Crowdsourcing betroffen, sondern sie können als Akteure Crowdsourcing-Strategien und deren Konsequenzen zu beeinflussen versuchen, insbesondere wenn sie sich in ihrer Arbeitssituation und damit verbundenen Gratifikationschancen bedroht fühlen. Eine Möglichkeit der Chancenhortung bei der Implementation von Crowdsourcing wird Beschäftigten innerhalb des Betriebes durch die Notwendigkeit gegeben, CW in betriebliche Abläufe zu integrieren. Hier können sie einerseits Wissenstransfer unterbinden, wichtiges unternehmensinternes Know-how für sich behalten und Reibungen provozieren, die die Effektivität und Effizienz von Crowdsourcing mindern (Leimeister & Zogaj, 2013). Auf der anderen Seite kann es umgekehrt eine sinnvolle Strategie sein, gegen eine Ausbeutung von Crowdworkern und Crowdworkerinnen zu opponieren und zur Wertschätzung der Arbeitstätigkeiten von CW beizutragen, sodass Crowdsourcing weniger als Kosteneinsparungsstrategie für Personal, sondern als Unterstützung von bestehenden Betriebsabläufen eingesetzt wird. Eine Substitution regulärer Beschäftigung durch Crowdsourcing würde dann als Kostensenkungsstrategie weniger attraktiv.

Inwiefern Beschäftigte bei der Umsetzung von Crowdsourcing im Betrieb Einfluss nehmen können, ist im Sinne der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen generell abhängig von der Verhandlungsmacht von Beschäftigten, die sich zwischen Beschäftigtengruppen auf Basis von bestehenden interaktionalen und institutionellen Einflüssen sowie betrieblichen Umwelten als Teil betrieblicher Ungleichheitsregime unterscheidet. Verhandlungsmacht ist zum einen durch bestehende Statushierarchien im Betrieb bedingt, zum anderen durch Institutionalisierungen, die die Ausführung von bestimmten Arbeitstätigkeiten reglementieren. Bestehende Forschung verweist darauf, dass stark regulierte Berufe mit höheren Einkommen einhergehen (z. B. Dütsch & Struck, 2017). So ist auch davon auszugehen, dass Beschäftigte innerhalb des gleichen Betriebes unterschiedlich von Crowdsourcing im Betrieb betroffen sind und dass Crowdsourcing nicht für alle Beschäftigten in gleicher Weise eine Bedrohung für Gratifikationschancen darstellt.

Eine besonders aussichtsreiche Einflussnahme auf die Umsetzung von Crowdsourcing im Betrieb sind kollektive Interessenvertretungen: Empirische Ergebnisse belegen, dass die Existenz von Betriebs- oder Personalräten sich positiv auf die Beschäftigungsstabilität in Betrieben auswirkt (Köhler & Struck, 2008). So wird nahegelegt, dass bei organisierter Interessenvertretung Auslagerungen von bestehenden Tätigkeiten durch CW unwahrscheinlicher sind und dass Crowdsourcing im Falle einer Nutzung eher so gestaltet wird, dass es die Interessen von Betrieb und Beschäftigten in Einklang bringt. Damit spielen industrielle Beziehungen eine bedeutende Rolle bei der Gestaltung von Crowdsourcing. Auch bereits bestehende Initiativen von Gewerkschaften, die Interessen von Crowdworkerinnen und Crowdworkern zu vertreten (Al-Ani & Stumpp, 2015), verändern das Bedrohungspotenzial von Crowdsourcing für regulär Beschäftigte.

Weitere relevante institutionelle Einflüsse, die auf bestehenden Historien und Kulturen des Betriebes fußen, sind bereits etablierte Beschäftigungssysteme. Betriebe variieren in der Gestaltung ihrer Beschäftigungssysteme (Köhler & Struck, 2008) und zwar inwiefern sie auf langfristige Beschäftigung (geschlossene Beschäftigungssysteme) oder kurz- bis mittelfristige Beschäftigung (offene Beschäftigungssysteme) setzen. Wir argumentieren, dass sich aus bestehenden betrieblichen Beschäftigungssystemen Pfadabhängigkeiten ergeben. Somit ist davon auszugehen, dass in Betrieben, die bereits eher auf geschlossene Beschäftigungssysteme mit langfristiger Beschäftigung setzen, die Auslagerung von Tätigkeiten durch Crowdsourcing weniger wahrscheinlich ist oder Crowdsourcing nur in der Form genutzt wird, dass Beschäftigte in anderen Beschäftigungsformen unterstützt und entlastet werden, um die Stammbesellschaft zu schützen. Empirische Untersuchungen zu den Konsequenzen von Crowdsourcing für die Substitution von Beschäftigung und die Veränderung von Gratifikationschancen von Beschäftigten innerhalb von Betrieben sind bisher rar.

3.3 Die Situation der Crowdworkenden

Im Zuge einer gestiegenen Pluralität von Lebensstilen und zunehmender Komplexität von Abstimmungsprozessen in Partnerschaften und Familien besteht auch auf der Seite der Erwerbstätigen vermehrt der Bedarf an Arbeit, die sich flexibler mit privaten Lebensentwürfen und Verpflichtungen abstimmen lässt (Brose, Diewald, & Goedicke, 2004). Entsprechend bietet CW auch für Erwerbstätige das Potenzial, individuellen Flexibilisierungsinteressen gerechter zu werden, als dies mit anderen Beschäftigungsformen der Fall ist (Leimeister et al., 2016). Crowdworkende können ihre Tätigkeit häufig mit Hilfe internetfähiger Endgeräte von überall und zu jeder Zeit ausüben. Im Unterschied zu betrieblichen Arbeitsplätzen gibt es keine Arbeitszeitregelungen (z. B. Schichten, Anwesenheitspflichten), was selbst großzügige betriebliche Regelungen in Bezug auf flexible Arbeitszeiten wie beispielsweise Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten übersteigt. Zusätzlich gewährt CW mehr Flexibilität im Umfang der Erwerbsbeteiligung, da eine Umverteilung von Arbeitszeit sowie eine Auswahl des Stundenumfangs jederzeit individuell angepasst werden können, anders als in anderen Beschäftigungsformen mit geringerem Umfang an Arbeitsstunden wie Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung. Ähnlich wie bei einer Tätigkeit in Solo-Selbständigkeit können zudem Arbeitstätigkeiten und -themen selbst ausgewählt werden, weshalb CW durch ein höheres Maß an Arbeitsautonomie geprägt ist im Vergleich zu Beschäftigungsformen, in denen Inhalte und Struktur des Arbeitsalltags relativ stark durch den

Arbeitgeber festgelegt werden (Blohm et al., 2014). Diese Flexibilitätsvorteile von CW können jedoch durch Konjunkturen der Arbeitsnachfrage und die Notwendigkeit der Existenzsicherung faktisch konterkariert werden. So ist CW durch Risiken wie erhöhten Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheiten gekennzeichnet (Leimeister et al., 2016) und in einschlägiger Literatur wird auf die Gefahr einer Prekarisierung von Arbeit bzw. auf eine Ausbeutung von Crowdworkern und Crowdworkerinnen durch Betriebe verwiesen (Boes et al., 2015; Stefano, 2016).

Wie wir im Folgenden argumentieren, lässt sich CW auf Grund der großen Bandbreite der Tätigkeiten und der Heterogenität der Rahmenbedingungen auf verschiedenen CW-Plattformen und verschiedenen Crowdsourcing-Strategien von Betrieben jedoch weder auf eine spezielle Beschäftigungssituation reduzieren, noch ist die Beschäftigungssituation von Crowdworkern und Crowdworkerinnen per se als gut oder schlecht einzuschätzen. Vielmehr hängen die Umsetzung von CW und damit verbunden die Gratifikationschancen davon ab, welche ungleichheitsgenerierenden Mechanismen auf Plattformen und in crowdsourcenden Betrieben für unterschiedliche CW-Tätigkeiten zum Tragen kommen. Vor diesem Hintergrund diskutieren wir, unter Berücksichtigung der im Rahmen der Theorie relationaler Ungleichheiten thematisierten Mechanismen der Ungleichheitsgenese, Möglichkeiten der Ausbeutung und Chancenhortung in der Beziehung zwischen Crowdworkenden und Crowdsourcenden.

Ausbeutung

Die Gestaltung von Crowdsourcing hat das Potenzial, dass Crowdworker und Crowdworkerinnen von Betrieben ausgebeutet werden (Boes et al., 2015; Stefano, 2016). Ausbeutung beruht auf einem Machtgefälle in der Austauschbeziehung. In klassischen Konzepten geteilter Arbeitsmärkte mit Kern- und Randbelegschaft(en) (Atkinson, 1984), „Insidern“ und „Outsidern“ (Lindbeck & Snower, 2001) oder Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis und in atypischer Beschäftigung (Keller & Seifert, 2008) lassen sich Crowdworkende aus betrieblicher Sicht eher als Outsider beschreiben, die durch kurzfristig angelegte Austauschbeziehungen generell eine geringere Verhandlungsmacht gegenüber Betrieben aufweisen. Auch Köhler & Struck (2008) verweisen darauf, dass betriebsexterne Beschäftigte einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt sind, der durch die Konkurrenz mit einer großen Zahl anderer Crowdworkerinnen und Crowdworker, auch aus dem Ausland, besonders kompetitiv ist. Das Machtgefälle in der Austauschbeziehung zwischen Crowdworkenden und crowdsourcendem Betrieb wird bei CW insbesondere dadurch geschärft, dass es praktisch keine sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Absicherungen gibt, es bisher keine organisierten kollektiven Interessenvertretungen gibt und in sehr vielen Fällen die ausgeschriebenen Aufgaben so gehalten sind, dass sie von einer großen und wenig selektiven Anzahl von Menschen verrichtet werden könnten. Zudem hat bestehende Forschung herausgearbeitet, dass Plattformen gerade bei geringqualifizierten Tätigkeiten die Ausführung der Arbeit auf Kosten der Autonomie und Flexibilität von Crowdworkern und Crowdworkerinnen stark kontrollieren, um im Sinne des crowdsourcenden Betriebes Arbeitsqualität zu garantieren (Kuhn & Maleki, 2017; Kirchner, 2019). Empirische Ergebnisse verweisen darauf, dass Crowdworker und Crowdworkerinnen häufig Tätigkeiten, die ihrer Qualifikation entsprechen, mit Tätigkeiten ohne Qualifikationsansprüche kombinieren, und liefern

damit erste Hinweise auf unausgewogene Austauschbeziehungen zwischen Crowdworkenden und crowdsourcendem Betrieb (Pesole et al., 2018).

Auch muss sich die Austauschbeziehung nicht per se als Ausbeutungsbeziehung gestalten. Vielmehr verweist die Studie von Leimeister et al. (2016) darauf, dass Crowdworkerinnen und Crowdworker in Deutschland ihre Austauschbeziehung mit dem crowdsourcendem Betrieb und der Plattform größtenteils positiv bilanzieren. Zum einen zeigt die Studie, dass hohe Entlohnungen möglich sind, wenn auch bisher in sehr begrenztem Umfang. Zum anderen wird CW in Deutschland bisher quantitativ überwiegend von Menschen ausgeübt, die nicht unmittelbar auf eine sichere Beschäftigung angewiesen sind und aus dem Erlös von CW auch nicht ihre ganze Existenzsicherung, oder die einer Familie, bestreiten müssen. Es scheint sich überwiegend um Personen vor und nach bzw. am Anfang oder am Ende des Erwerbslebens zu handeln. Diese Befunde verweisen darauf, dass CW in Deutschland, zumindest derzeit, weniger mit regulärer Beschäftigung konkurriert und diese substituiert, sondern eine Option in Lebensabschnitten darstellt, in denen Erwerbsarbeit nicht primär im Fokus steht. So kann CW ein Bündel von Gratifikationen und Belastungen darstellen, das für bestehende Lebenssituationen besonders passend erscheint.

Inwiefern Ausbeutung eine zentrale Komponente der Austauschbeziehung zwischen crowdsourcenden Betrieben und Crowdworkenden darstellt, ist im Wesentlichen abhängig von betrieblichen Ungleichheitsregimen in Wechselwirkung mit Bedingungen auf den Plattformen. In Abschnitt 3.2 identifizierte betriebliche Crowdsourcing-Strategien können dabei unterschiedliche Implikationen für die Arbeitssituation von CW haben. Wird Crowdsourcing genutzt, um betrieblichen Flexibilitätsinteressen zu dienen und Kosteneinsparungspotenziale zu nutzen, ist es wahrscheinlicher, dass Grenzziehungen zwischen Crowdsourcing und Beschäftigten innerhalb des Betriebs mit einer geringeren Wertschätzung von CW und damit auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen einhergehen. Zudem ist es wahrscheinlicher, dass Arbeitsaufgaben, die ausgelagert werden, nicht viel Handlungs- und Gestaltungsspielraum aufweisen und so Kontrollmechanismen durch die Plattform eher Anwendung finden. Wenn viele Betriebe Crowdsourcing auch mit Blick auf Kosteneinsparungspotenziale nutzen und sich zunehmend auf die Kernbelegschaft konzentrieren, erhöht sich außerdem für Erwerbstätige der Druck, CW als Verdienstmöglichkeit zu wählen, weil andere Arbeitsformen begrenzter zur Verfügung stehen. Dies implizieren ländervergleichende Ergebnisse zu CW, die zeigen, dass in Ländern wie Indien oder den USA CW-Quoten deutlich höher sind als in Deutschland (Kuek et al., 2015).

Crowdsourcing als Unterstützung für bestehende Arbeitsprozesse legt jedoch andere Gestaltungen der Austauschbeziehung nahe, z. B. dass CW für den periodisch anfallenden Einsatz von hochspezialisierten Arbeitskräften genutzt wird. Dies geht dann nicht mit niedriger, sondern im Gegenteil signifikant höherer Entlohnung einher, nämlich als Kompensation dafür, dass Crowdworker und Crowdworkerinnen sich selbst diese Spezialqualifikationen aneignen müssen ohne anteilige Investition der crowdsourcenden Betriebe; dass sie keine Beschäftigungssicherheit, keine betriebliche Sozialintegration und möglicherweise auch keine Kontinuität der Beschäftigung übers Jahr haben sowie flexibel abrufbar sein müssen. Darüber hinaus profitiert ihre Verhandlungsposition häufig von beruflichen Schließungsmechanismen, die die Ausführung bestimmter Tätigkeiten an Zertifikate oder Mitgliedschaften in beruflichen Vereinigungen binden (Weeden, 2002).

Insbesondere für solche Crowdworker und Crowdworkerinnen, die individuell eine geringe Verhandlungsmacht besitzen, stellen industrielle Beziehungen eine weitere Möglichkeit dar, um Ausbeutung zu verhindern. Kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften kann auf die Ausgestaltung der Austauschbeziehung zwischen Crowdworker und Betrieb ebenso wie auf die Ausgestaltung der Plattform einwirken. Es gibt bereits vielfältige Initiativen von Gewerkschaften, die Interessen von Crowdworkern und Crowdworkerinnen zu repräsentieren und stärker durchzusetzen. Zum Beispiel bieten IG Metall und Verdi Informationsmaterial zu Plattformen und Beratungsangebote für Crowdworkende an und verweisen auf ihren Websites auf eine Gewerkschaft für Crowdworker und Crowdworkerinnen (IG Metall, 2018; ver.di, 2018). In ähnlicher Weise können auch die Plattformen selbst die Interessen von Crowdworkenden vertreten. Mittlerweile gibt es Initiativen von CW-Plattformen in Form eines „Code of Conduct“, um Interessen von Crowdworkern und Crowdworkerinnen zu schützen (Testbirds, 2017). Inwiefern dies tatsächlich in der Praxis umgesetzt wird, ist jedoch bisher nicht bekannt. Zudem können politische Regulierungen, insbesondere soziale Sicherungssysteme, die Verhandlungsmacht von Crowdworkenden stärken (vgl. Keller und Seifert in diesem Heft). CW tritt im europäischen Vergleich in England am häufigsten und in Finnland und Schweden am seltensten auf (Pesole et al., 2018). Dies impliziert, dass Verdienstchancen und die wohlfahrtsstaatliche Absicherung der Erwerbsbevölkerung (Dekommodifizierung) in Ländern wie Schweden die Aufnahme von CW als Hauptverdienst weniger attraktiv und notwendig machen.

Chancenhortung

Der auf Kurzfristigkeit ausgelegte Charakter der Austauschbeziehung zwischen Crowdworkenden und Crowdsourcenden legt nahe, dass es sich hierbei um einen rein ökonomischen Tausch handelt. Sich vornehmlich auf die Rolle der vermittelnden Plattformen konzentrierende Forschung zu CW demonstriert jedoch auch, dass die Plattform Grundelemente einer Beschäftigungsbeziehung übernimmt, welche sonst durch den Betrieb eingebracht werden (Kuhn & Maleki, 2017; Kirchner, 2019), und sich so Möglichkeiten der Chancenhortung für Crowdworker und Crowdworkerinnen ergeben. Statusunterschiede innerhalb der Crowdworkenden können durch Reputationssysteme in Form von Punkten, Leveln oder Trophäen auf Plattformen unterstützt werden, indem Crowdworker und Crowdworkerinnen für erbrachte Leistungen bzw. erledigte Aufgaben im Reputationsstatus aufsteigen. Dies bildet zu einem gewissen Grad ein Äquivalent zu dem aus Betrieben bekannten Senioritätsprinzip, sodass Crowdworkende, die immer wieder erfolgreich tätig sind, immer höhere Reputationsränge und dadurch wiederum bessere Bezahlungsmöglichkeiten erhalten oder größere Chancen auf den Zugang zu Aufgaben haben (Gomez-Herrera et al., 2017).

Allerdings dürfte die Gegenüberstellung eines aus rein kurzfristigem Kalkül durchgeführten betrieblichen Crowdsourcens einerseits versus regulierender, Substitute für Seniorität bereitstellender Plattformen andererseits der Realität nicht gerecht werden. Betriebe können auch ein Interesse an einer langfristigeren Tauschbeziehung mit ein und demselben Crowdworker haben. Studien zeigen hier bereits, dass Betriebe eine Tendenz aufweisen, immer wieder die gleichen Crowdworkerinnen und Crowdworker zu beschäftigen (Durward, Blohm, & Leimeister, 2016). Der Aufbau von Erfahrungswissen und gegenseitigem Vertrauen in Bezug auf die Qualität der von der Person geleisteten Arbeit spielen dann auch

hier eine Rolle, wie es für längerfristige Arbeitsbeziehungen üblich ist (Blau, 1964; Rousseau, 1989) und wie es gerade im Hinblick auf das bereits angesprochene Qualitätsproblem bei in CW geleisteter Arbeit wichtig erscheint. Das mag weniger bei einfachen Tätigkeiten in Clickwork von Bedeutung sein, ist aber gerade bei qualifizierten Tätigkeiten von erheblicher Relevanz. Kuhn & Maleki (2017) verweisen darauf, dass wiederkehrende Arbeitsbeziehungen zwischen Crowdsourcenden und Crowdworkenden teilweise von den Plattformen eher verhindert werden, um die eigene Vermittlerfunktion nicht zu untergraben. Dies macht nur dann Sinn, wenn auch crowdsourcende Betriebe zumindest teilweise an den Vorzügen längerfristiger Austauschbeziehungen interessiert sind. Dazu zählen ein Mehr an Erwartungssicherheit und Vertrauen oder auch die durch mehrmalige Transaktionen aufgebauten spezifischen Kenntnisse betrieblicher Abläufe und unter Umständen auch über Personen, mit denen kooperiert werden muss. Ob sich daraus auch Chancen auf einen möglichen Wechsel aus CW in betriebliche Beschäftigungsverhältnisse ergeben können, entgegen der Annahme entsprechend segmentierter Teilarbeitsmärkte, scheint zumindest möglich. Wann Crowdsourcer tatsächlich eher dazu tendieren, die gleichen Crowdworker und Crowdworkerinnen auszuwählen, kann sich wiederum aus Pfadabhängigkeiten bestehender Beschäftigungsstrategien ergeben, die sich an langfristigen Austauschbeziehungen orientieren. Zudem bedarf es selbst für manche angelernte Tätigkeiten bestehendes Erfahrungswissen, um Arbeitsqualität zu sichern.

Zusätzlich stellt sich die Frage, inwieweit auch Crowdworker und Crowdworkerinnen untereinander Chancenhaltung betreiben können, also bestimmte Gruppen von Crowdworkenden Vorteile gegenüber anderen Crowdworkenden auf Basis bereits bestehender gesellschaftlicher Ungleichheitsmuster geltend machen können, wie etwa in der Wahrnehmung und Bewertung von Geschlecht, Familienstand oder Ethnizität. Die marktförmige Vermittlung von Tätigkeiten über Plattformen sollte generell für weniger Möglichkeiten der Chancenhaltung durch bestimmte Gruppen sprechen. Zudem sind in der Regel nur wenige Informationen über die einzelnen Crowdworkenden vorhanden, sodass einerseits Wahrnehmungen und Bewertungen von verschiedenen Beschäftigtengruppen weniger salient sind als bei direkter Kommunikation. Das Geschlecht oder das Alter müssen auf Plattformen nicht immer angegeben werden, selbst Bildung und Beruf nicht, die in innerbetrieblichen Auswahlprozessen eine hohe Relevanz besitzen. Andererseits macht gerade der hohe Grad an Anonymität es wahrscheinlicher, dass die wenigen zur Verfügung stehenden Informationen besonders relevant sind bei der Auswahl und der Vergütung durch den crowdsourcenden Betrieb. So können Stereotypisierungen innerhalb von Betrieben auch in der Austauschbeziehung zwischen Crowdworkenden und Betrieb wieder relevant werden. Darüber hinaus kann durch die Programmierung, die die Sichtbarkeit und Sortierung von Crowdworkern und Crowdworkerinnen auf Plattformen bestimmt, auch von Erfahrungen und Wertvorstellungen der Programmierenden geprägt sein. Lernende Algorithmen können außerdem Wissen darüber entwickeln, welche Crowdworkerinnen und Crowdworker entsprechend ihrer Merkmale besonders häufig von Crowdsourcern gesucht werden, besonders gerne gewählt werden oder ihre Aufgaben besonders erfolgreich erledigen. Das Ergebnis dieses Lernprozesses von Stereotypisierung und Diskriminierung kann dann automatisch so umgesetzt werden, dass Crowdworkende mit spezifischen Merkmalen als geeignete Kandidaten für die Erledigung bestimmter Tätigkeiten hervorstechen und dass sich für jene die

Möglichkeit der Chancenhortung verstetigt. Erste empirische Studien sind eher uneindeutig, inwiefern Heterogenitätsmerkmale wie Geschlecht auch bei der Vergabe und Vergütung von Arbeitsaufgaben auf CW-Plattformen relevant bleiben (Adams & Berg, 2017; Barzilay & Ben-David, 2017; Serfling, 2018).

4 Fazit

In bestehender Forschung wurde herausgearbeitet, dass CW-Plattformen wichtige Funktionen in der Ausgestaltung der Beziehung zwischen Crowdsourcenden und Crowdworkenden übernehmen und dadurch auch die Arbeitssituation von Crowdworkern und Crowdworkerinnen mitbestimmen (Kuhn & Maleki, 2017; Kirchner, 2019). Im vorliegenden Beitrag wurde auf Basis der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen (Tomaskovic-Devey, 2014) argumentiert, dass darüber hinaus betriebliche Ungleichheitsregime eine entscheidende Rolle dabei spielen, inwiefern sich durch Crowdsourcing und CW bestehende Ungleichheitsstrukturen im Beschäftigungssystem verändern. Es sind zunächst die Betriebe, die entscheiden, ob sie Crowdsourcing nutzen. So werden in Betrieben wichtige Weichen für die konkrete Ausgestaltung und damit verbundene Konsequenzen für Crowdworkende und regulär Beschäftigte gestellt. Die Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen verweist zudem darauf, dass „der Betrieb“ kein von vorneherein homogen handelnder, einzelner Akteur ist. Vielmehr ist Crowdsourcing – und damit verbunden die Definition der Bedingungen, unter denen CW geleistet wird – Gegenstand von Aushandlungsprozessen verschiedener Akteure in Betrieben mit unterschiedlichen Interessen. Ob es durch Crowdsourcing von Betrieben zu einer Substitution regulärer Beschäftigung oder zu einer Unterstützung regulärer Beschäftigung kommt und ob Crowdworker und Crowdworkerinnen durch Betriebe ausgebeutet werden oder CW eine weitere Alternative von Beschäftigung darstellt, die zu verschiedenen Lebensphasen und -entwürfen passt, ist entscheidend davon abhängig, inwiefern Mechanismen der Ungleichheitsgenese wie Chancenhortung und Ausbeutung als Teil betrieblicher Ungleichheitsregime zum Tragen kommen. Dabei spielen zum einen interaktionale Prozesse wie bestehende Statushierarchien eine Rolle, die Beschäftigte innerhalb von Betrieben mit unterschiedlicher Verhandlungsmacht in der Gestaltung von Crowdsourcing im Betrieb ausstatten. Zum anderen prägen institutionelle Einflüsse wie bestehende Beschäftigungssysteme und betriebliche Umwelten, insbesondere industrielle Beziehungen (betriebsintern und überbetrieblich-sektoral) und politische Rahmenbedingungen, die Verhandlungsmacht von Beschäftigten. Betriebliche Ungleichheitsregime tragen somit entscheidend dazu bei, die erhebliche Heterogenität von CW zu erklären. CW ist bisher kein homogenes Beschäftigungssegment, sondern zeichnet sich vielmehr durch heterogene Tätigkeiten (z. B. gering- und hochqualifiziert) und durch heterogene Austauschbeziehungen (z. B. einmaliger vs. wiederkehrender Austausch, hohe vs. geringe Gratifikationschancen) aus. Diese Annahme wird nicht zuletzt dadurch bekräftigt, dass CW bisher vor allem in bestimmten Phasen im Lebenslauf ausgeübt wird.

Nicht nur wegen der Heterogenität der Arbeitsform CW selbst, sondern auch wegen der verschiedenen betrieblichen Ungleichheitsregime, die die Gestaltung von CW maßgeblich beeinflussen können, scheinen einheitliche Aussagen über die Entwicklung kaum möglich.

Auf Basis der Argumentation im Rahmen der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen und den sehr begrenzten empirischen Befunden gehen wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht davon aus, dass es zu einem extremen Abbau von Beschäftigung innerhalb von Betrieben kommt. Dies lässt sich unter anderem durch die beschriebenen Möglichkeiten der Chancenhortung von Beschäftigten innerhalb von Betrieben begründen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass bereits bestehende flexible Beschäftigungsformen durch die größeren Flexibilitätsvorteile von Crowdsourcing substituiert werden. Abschließend lässt sich festhalten, dass für die Untersuchung von CW ein isolierter Blick auf Plattformen nicht ausreicht, sondern Wechselwirkungen zwischen Plattformen und betrieblichen Ungleichheitsregimen berücksichtigt werden sollten.

Literaturverzeichnis

- Abendroth, A.-K., Melzer, S., Kalev, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2017). Women at Work. *ILR Review*, 70 (1), 190–222. doi: 10.1177/0019793916668530
- Abendroth, A.-K., & Reimann, M. (2018). Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures. In S. L. Blair & J. Obradović (Hrsg.), *The Work-Family Interface. Spillover, Complications, and Challenges* (Contemporary Perspectives in Family Research, v.13, S. 323–348). Bingley: Emerald Publishing Limited. doi: 10.1108/S1530-35352018000013017
- Adams, A., & Berg, J. (2017). When Home Affects Pay. An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. doi: 10.2139/ssrn.3048711
- Al-Ani, A., & Stumpp, S. (2015). *Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern.* (HIIG Working Paper 5/2015). doi: 10.2139/ssrn.2699065
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management.* Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Avent-Holt, D., & Tomaskovic-Devey, D. (2014). A Relational Theory of Earnings Inequality. *American Behavioral Scientist*, 58 (3), 379–399. doi: 10.1177/0002764213503337
- Barzilay, A., & Ben-David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, 47 (2), 393–431. doi: 10.2139/ssrn.2995906
- Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29 (3), 213–223. doi: 10.1111/ntwe.12038
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34 (2), 193–206. doi: 10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x
- Blohm, I., Leimeister, J. M., & Zogaj, S. (2014). Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? In W. Brenner & T. Hess (Hrsg.), *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Festschrift für Hubert Österle* (Business Engineering, S. 51–64). Berlin: Springer-Gabler. doi: 10.1007/978-3-642-54411-8_4
- Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., & Lühr, T. (2015). Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“. *WSI-Mitteilungen*, 2, 77–85. Abgerufen von https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_53168_53182.htm. doi: 10.5771/0342-300X-2015-2-77
- Bonin, H., & Rinne, U. (2017). *Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales* (IZA Research Report Nr. 80). Bonn: IZA. Abgerufen von <https://www.iza.org/publications/tr/188/omnibusbefragung-zur-verbesserung-der-datenlage-neuer-beschäftigungsformen>

- Brose, H.-G., Diewald, M., & Goedicke, A. (2004). Arbeiten und Haushalten – Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung. In C. Koehler & O. Struck (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland* (S. 287–309). München, Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Diewald, M., & Faist, T. (2011). Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten. Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie*, 21 (1), 91–114. doi: 10.1007/s11609-011-0144-1
- Dolata, U., & Schrape, J.-F. (2015). Masses, Crowds, Communities, Movements. Collective Action in the Internet Age. *Social Movement Studies*, 15 (1), 1–18. doi: 10.1080/14742837.2015.1055722
- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2016). Rags to Riches — How Signaling Behavior Causes a Power Shift in Crowdsourcing Markets. In *Twenty-Fourth European Conference on Information Systems (ECIS)*. Istanbul, Turkey. doi: 10.2139/ssrn.3159165
- Dütsch, M., & Struck, O. (2017). Berufe, Berufsgewerkschaften und Lohngerechtigkeit. In S. Lesse-nich (Hrsg.), *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*. Abgerufen von <https://opus4.kobv.de/opus4-bamberg/frontdoor/index/index/docId/50705>
- Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor*, 31 (2), 143–204. Abgerufen von <https://ssrn.com/abstract=1593853>
- Flecker, J., & Holtgrewe, U. (2008). Überbetriebliche Arbeitsteilung: Auslagerung von Unternehmensfunktionen und die Folgen für Arbeit und Beschäftigung. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 34 (3), 307–336. Abgerufen von <https://EconPapers.repec.org/RePEc:clr:wugarc:y:2008v:34i:3p:307>
- Gomez-Herrera, E., Bertin, M., & Mueller-Langer, F. (2017). *Trade, competition and welfare in global online labour markets. A “gig economy” case study* (Digital Economy Working Paper; JRC Technical Reports Nr. 05). Seville, Spain: European Commission. Abgerufen von <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/trade-competition-and-welfare-global-online-labour-markets-gig-economy-case-study>
- Howcroft, D., & Bergvall-Kärebörn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33 (1), 21–38. doi: 10.1177/0950017018760136
- Huws, U., & Joyce, S. (2016). *Crowd working survey. The Size of Germany’s “Gig Economy” revealed for the first time*. University of Hertfordshire; UNI Europa Globald Union; Foundation for European Progressive Studies (FEPS). Abgerufen von <https://www.feps-europe.eu/resources/publications/447:size-of-germany-s-gig-economy-revealed-for-the-first-time.html>
- IG Metall. (2018). *Fair Crowd Work. Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten*, IG Metall. Abgerufen von <http://faircrowd.work/de/>
- Keller, B., & Seifert, H. (2008). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006* (Verhandlungen des Deutschen Soziologentages, Bd. 33, S. 4390–4405). Frankfurt: Campus Verlag.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, 32 (3), 61–69. Abgerufen von <https://issues.org/the-rise-of-the-platform-economy/>
- Kirchner, S. (2019). Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 3–25. doi: 10.1007/s11577-019-00587-w
- Köhler, C., & Struck, O. (2008). Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze – Ergebnisse – Ausblick. In C.Köhler, M. Grotheer, A. Krause, I. Krause, T. Schröder, & O. Struck,

- (Hrsg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen* (S. 11–30). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
doi: https://doi.org/10.1007/978-3-531-91117-5_1
- Köhler, C., Grotheer, M., Krause, A., Krause, I., Schröder, T., & Struck, O. (Hrsg.). (2008). *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: 10.1007/978-3-531-91117-5
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change. Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human relations; studies towards the integration of the social sciences*, 63 (1), 3–19.
doi: 10.1177/0018726709352385
- Kuek, S. C., Paradi-Guilford, C. M., Fayomi, T., Imaizumi, S., & Ipeirotis, P. (2015). *The global opportunity in online outsourcing*. Washington, D.C.: World Bank Group. Abgerufen von <http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing>
- Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instasferfs. Understanding Online Labor Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31 (3), 183–200. doi: 10.5465/amp.2015.0111
- Leimeister, J. M., & Zogaj, S. (2013). *Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing: Eine Literaturstudie* (Arbeitspapier Nr. 287). Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung. Abgerufen von <http://hdl.handle.net/10419/116744>
- Leimeister, M., Durward, D., & Zogaj, S. (2016). *Crowdworker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (STUDY Nr. 323). Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. Abgerufen von <https://hdl.handle.net/10419/146407>
- Leimeister, M., Zogaj, S., & Blohm, I. (2015). Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand. In C. Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit* (S. 9–41). Wien: ÖGB-Verl.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1), 165–188. doi: 10.1257/jep.15.1.165
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32 (6), 752–765.
doi: 10.1093/esr/jcw032
- Maiolini, R., & Naggi, R. (2011). Crowdsourcing and SMEs. Opportunities and Challenges. In A. D’Atri, M. Ferrara, J. F. George, & P. Spagnoletti (Hrsg.), *Information Technology and Innovation Trends in Organizations* (S. 399–406). Heidelberg: Physica-Verlag HD.
doi: 10.1007/978-3-7908-2632-6_45
- Mrass, V., & Peters, C. (2017). *Crowdworking-Plattformen in Deutschland* (Working Paper Series Nr. 16). Kassel: Universität Kassel. Abgerufen von <https://www.alexandria.unisg.ch/250739/>
- Pesole, A., Urzú Brancati, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (Hrsg.). (2018). *Platform Workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
doi: 10.2760/742789
- Pongratz, H. J., & Bormann, S. (2017). Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum „Crowdworking“ in Deutschland. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 10 (2), 158–181. Abgerufen von doi: 10.21241/ssoar.64850
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121–139. doi: 10.1007/BF01384942
- Schmidt, F. A. (2016). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung (FES). Abgerufen von <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf>

- Schweiker, M., & Groß, M. (2017). Organizational environments and bonus payments. Rent destruction or rent sharing? *Research in Social Stratification and Mobility*, 47, 7–19.
doi: 10.1016/j.rssm.2016.04.005
- Serfling, O. (2018). *Crowdworking Monitor Nr. 1. Für das Verbundprojekt „Crowdworking Monitor“*. CIVEY, Hochschule Rhein-Waal, gefördert durch Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abgerufen von <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoehere-als-erwartet.html>
- Sørensen, A. B. (2000). Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology*, 105 (6), 1523–1558. doi: 10.1086/210463
- Stefano, V. de. (2016). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”. On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”. *Comp. Lab. L. & Pol’yJ.*, 37, 471–504.
doi: 10.2139/ssrn.2682602
- Testbirds (2017). *Code of conduct. Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking* (Leitfaden für eine gewinnbringende und faire Zusammenarbeit zwischen Crowdsourcing-Unternehmen und Crowdworkern). Zugriff am 30.07.2018.
Abgerufen von <http://www.crowdsourcing-code.de/>
- Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. Berkeley: Univ. of California Press.
- Tomaskovic-Devey, D. (2014). The Relational Generation of Workplace Inequalities. *Social Currents*, 1 (1), 51–73. doi: 10.1177/2329496513514032
- ver.di. (2018). *ver.di – Gewerkschaft auch für Cloudworker*. Abgerufen von <https://www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking/>
- Voß, G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131–158.
- Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108 (1), 55–101.
doi: 10.1086/344121