

Crowdworking

Erwartungen von deutschen Crowdworker_innen auf drei ausgewählten Plattformen.

Received: date / Accepted: date

Abstract Deutscher Abstract (fehlt noch).

Keywords crowdwork ·

1 Alles neu...? Zur Einleitung

Crowdwork ist eines der neuen arbeitsweltlichen Phänomene welches verdeutlicht, dass sich die Arbeit im Zuge immer besserer und innovativer Informations- und Kommunikationstechnologien im Kontext der Globalisierung in einem historischen Wandel befindet. Das Prinzip dieser Arbeitsform ist ein ergebnisorientierter Wettbewerb: Ein Auftraggeber stellt eine Aufgabe auf einer Internet-Plattform zur Bearbeitung bereit. Die auf dieser Online-Plattform registrierte Community reicht entsprechende Ergebnisse ein, von welchem das Beste prämiert wird. Die Virulenz von Crowdwork zeigen prominente Unternehmen, welche es zur Abwicklung ihrer Aufgaben nutzen: IBM lies bis vor kurzem einzelne Anwendungen von der Crowd entwickeln, Bosch verbessert in Zusammenarbeit mit seinen Kunden auf einer entsprechenden Plattform angebotene Dienstleistungen, die NASA lässt den Mars kartographieren und Firmen wie Haribo, Ritter Sport oder McDonnald's lassen von der Community neue Produkte vorschlagen. Auftraggeber schätzen vermutlich niedrigere Kosten sowie die Möglichkeit, auf einen weltweiten Wissens-Pool von angemeldeten Personen zugreifen zu können. Crowdworker profitieren davon, zeit- und ortsflexibel Tätigkeiten nachzugehen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern und einen Erwerb zu erzielen.

Grants or other notes about the article that should go on the front page should be placed here. General acknowledgments should be placed at the end of the article.

In Deutschland sind schätzungsweise 500 000 bis eine Million Menschen auf jenen Plattformen registriert. Letztere erwirtschaften einen Umsatz von 200 Millionen Euro (Ver.di 2017).

Crowdwork stellt eine der neuen Arbeitsformen dar, welche am meisten mit den bisherigen Modellen von Arbeit bricht, da ehemals wirkmächtige Institutionen obsolet werden: das Arbeitsrecht, welches beispielsweise über Lohnfortzahlungen gute Arbeitsbedingungen für Subjekte sichert hat aufgrund des Fehlens eines Arbeitsvertrages keine Wirkungsmacht mehr; betriebliche Sozialleistungen, wie die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind nicht gegeben; ein reguläres Einkommen bzw. eine sichere Auftragslage ist nicht garantiert; aufgrund des Fehlens einer Tarifbindung und eines Betriebsverfassungsgesetzes gibt es keine gesetzliche Möglichkeit der Mitbestimmung über die Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit. Mehr noch: Der Betrieb als Ort der Sozialität, in welchem Kollegialität, Anerkennung und Wertschätzung erlebt werden verschwindet.

Die gesellschaftlichen Vorstellungen von Arbeit und somit auch normativen Ansprüche an jene, welche letztlich als Legitimationsgrundlage von Arbeit dienen, waren stets von diesen Institutionen geprägt – Leistungsgerechtigkeit, Autonomie, Würde oder Selbstverwirklichung. Der vorliegende Artikel klärt die Frage, welches Verständnis von Leistungsgerechtigkeit Crowdworker jenseits von Betrieb und Beschäftigungsverhältnis entwickeln.

2 Jenseits von Betrieb und Beschäftigung: CrowdArbeit

Der Begriff geht auf den Wissenschaftler und Journalisten Jeff Howe zurück, welcher im Jahr 2006 erstmals das “Crowdsourcing” als unternehmerische Strategie wie folgt definierte:

“Crowdsourcing is the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call. (Howe 2006)”

Im Gegensatz zum Outsourcing, bei welchem bisher intern erbrachte Leistungen auch nach außen verlagert werden, werden diese beim Crowdsourcing an eine Masse von unbekanntem Akteuren, mittels eines offenen Aufrufes auf einer Internetplattform, einem so genannten Intermediär, ausgeschrieben, wobei der Auftraggeber wirtschaftliche Vorteile erlangt und der Crowdworker nicht unbedingt. In der deutschsprachigen Literatur findet man sodann im Jahre 2009 eine erste und erweiterte Definition des Begriffs (Papsdorf 2009). Es herrscht hierfür jedoch bislang keine einheitliche Begriffsverwendung. Die bekanntesten sind Crowdwork (Flecker et al. 2016; Schmidt 2016; Graham et al. 2017; Schörpf et al. 2017), Cloudwork (Schmidt 2016), Gigwork bzw. Gig-Economy (Harris and Krueger 2015; Schmidt 2016), On-Demand-Workforce bzw. On-Demand-Economy (Berg 2016; Huws et al. 2017; Schmidt 2016) oder Online-Outsourcing (Kuek et al. 2015). Darüber hinaus gibt es einige Studien

zum Interpretationsrahmen dieser neuen Form der Erwerbsarbeit. Sie wird als eine neue Form der Kunden- bzw. Userarbeit gedeutet (???; Papsdorf 2009), als Reorganisations-Strategie (Kawalec and Menz 2013), als neue Landnahme (Boes 2015), als Open Innovation (Chesbrough 2003; Reichwald, Piller, and Ihl 2009), als neue Form der Selbstständigkeit (Pongratz and Bormann 2017) oder als neues Geschäftsmodell (Schmidt 2016). Weitere Publikationen beschäftigen sich mit den Chancen und Risiken von Crowdwork auf den politischen Ebenen des Arbeitsrechts (Cherry 2014; Däubler 2014; Schröder 2015), des Datenschutzes (Höller 2015), der Ethik (Schmidt 2014; Küppers 2017; Menz and Tomazic 2017), der betrieblichen Interessenspolitik (Klebe 2014; Wedde 2015) und der Gewerkschaften (Benner 2014; Cohen 2014; Rio Antas 2014; Brandl 2015; Schwemmler 2015; Fuß 2017). Des Weiteren existieren zahlreiche quantitative deutschsprachige und internationale Untersuchungen zur Beschaffenheit (Kuek et al. 2015; P. G. Ipeirotis 2010; Ross et al. 2010; Harris and Krueger 2015; Huws et al. 2017; Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH 2016; Ver.di 2017; Pongratz and Bormann 2017; Leimeister, Durward, and Zogaj 2016) und der Motivation der Crowd (Berg 2016; Graham et al. 2017; Flecker et al. 2016), sowie den damit verbundenen Arbeitsbedingungen (Berg 2016; Graham et al. 2017; Schörpf et al. 2017; ArbeitGestalten 2016; Al-Ani and Stumpp 2015).

2.1 Theoriefokus

In der vorliegenden Studie untersuchen wir subjektive Gerechtigkeitsansprüche an Crowdwork und im die subjektiven Verständnisse von Leistungsgerechtigkeit. Die Frage nach den Legitimationsgrundlagen von Erwerbsarbeit hat ihre Wurzeln in der Forschung zum Arbeitnehmerbewusstsein der 1950er bis 1970er Jahre (Schelsky 1957; Popitz et al. 2018; Kern and Schumann 1985). Die aktuelle Forschung zur Frage nach Ansprüchen und Legitimationsgrundlagen von Arbeit ist neu und diagnostiziert, dass die Verletzung von Gerechtigkeitsansprüchen am Arbeitsplatz durchaus wahrgenommen und kritisiert wird. Legitimationsskonflikte bleiben jedoch aus (Kratzer et al. 2015). Aktuelle Untersuchungen zu den normativen Grundlagen der Arbeitswelt, deren Gültigkeit in Form von subjektiven Ansprüchen geltend gemacht werden, bestehen aus drei einschlägigen Werken. Dabei diagnostiziert Francois Dubet Gleichheit, Leistung und Autonomie als Gerechtigkeitsprinzipien von Arbeit (Dubet 2008). Die empirischen Befunde von Hürtgen and Voswinkel (2014) zeigen ebenfalls drei zentrale Ansprüche auf: Leistungsgerechtigkeit, Menschenrecht und Sozialwesen. Die Wissenschaftler des ISF München und des SOFI Göttingen identifizieren in ihrer qualitativ angelegten Studie sechs Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit: Würde, Leistungsgerechtigkeit, Selbstverwirklichung, Beteiligung, Fürsorge sowie Rationalitätsansprüche (Kratzer et al. 2015).

2.2 Entwicklung der Fragestellung

Der aktuelle Stand der Literatur zum Phänomen Crowdwork zeigt, dass diese sich vordergründig der Frage nach der Begriffsklärung, eines geeigneten Interpretationsrahmens, der Beschaffenheit und Motivation der Crowd sowie den Arbeitsbedingungen dieser neuen Form der Arbeit widmen. Dabei sind die meisten von ihnen quantitativ angelegte Studien. Es fehlen umfangreiche und vor allem qualitative Untersuchungen, welche die subjektive Erfahrungswelt der Crowdworker in den Blick nehmen. Die drei einschlägigen Studien zum Gerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz zielen auf Erwerbstätige, welche einer regulären Beschäftigung nachgehen, seien es Normalarbeitsbeschäftigte, oder jene in atypischen Arbeitsverhältnissen. Doch eben diese Arbeitsverhältnisse kennzeichnet ein Arbeitsvertrag und die damit verbundenen institutionalisierten Rechte und Pflichten aus. Ganz anders verhält es sich bei Crowdwork. Der Crowdworker unterliegt lediglich den Bestimmungen der Plattform, auf welcher er tätig ist. Diese sind in den allgemeinen Geschäftsbedingungen festgesetzt und meist zu seinem Nachteil konzipiert. Und gerade ein Arbeitsvertrag, welcher das Tauschverhältnis zwischen der Leistung der Arbeitskraft und der Gegenleistung reguliert, bleibt völlig aus. Dem Leistungsprinzip unterliegt bisher ein Beschäftigungsverhältnis, das in Regelwerke und Rechtsnormen eingegliedert ist, wie das Arbeitsrecht oder der Tarifvertrag. Dabei liegt dem Begriff von Leistung meist ein aufwandsbezogener Begriff zugrunde, welcher auf dem konkreten Leistungsverhalten, der beruflichen Qualifikation und der Verantwortung basiert. Crowdwork zeichnet sich jedoch durch einen ergebnisorientierten Wettbewerb aus: Nur derjenige erhält die Prämie, welcher das beste und/oder schnellste Ergebnis abgeliefert hat. Die Leistung (als zeitlicher Aufwand) sowie die Fähigkeiten und Qualifikationen dieser Personengruppe verschwinden hinter dem eingereichten Ergebnis. Neben den Gerechtigkeitsansprüchen, welche keiner rechtlichen Institutionalisierung unterliegen wie Selbstverwirklichung, Würde und Beteiligung – wobei letztere in prekären Beschäftigungsverhältnissen ebenfalls kaum Wirkungsmacht hat – zielt unsere Fragestellung auf den Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit. Welche normativen Ansprüche hegen Crowdworker jenseits von Betrieb und Beschäftigungsverhältnis? Entspricht Crowdwork den bisherigen subjektiven Ansprüchen an Arbeit und werden diese realisiert? Oder stoßen sie bei dieser Form der Arbeit auf Kritik? Orientiert sich das Verständnis von Leistungsgerechtigkeit der Crowdworker immer noch – wie bei den bisherigen Befunden der Erwerbstätigen – an dem Aufwand oder doch gemäß des Prinzips dieser Form von Arbeit an dem Ergebnis?

3 Empirische Basis und Methoden

3.1 Kontext und Plattformentypologie

Die sowohl qualitativ wie auch quantitativ angelegte Untersuchung verfolgte das Ziel, die Anspruchshaltungen der Crowdworker bezüglich der Arbeitswelt

zu ermitteln. Hierbei wurde ein exploratives Vorgehen gewählt, da es zur Zeit der Erhebung keinerlei empirische Befunde gab, welche das methodische Vorgehen hätten strukturieren können. In einer ersten Phase wurde über qualitative Experteninterviews (Gläser and Laudel 2010) das empirische Feld erschlossen. Die Befragung mit wissenschaftlichen und interessenpolitischen Akteuren und Betreibern von Online-Plattformen ergab, dass es vier Typen von Crowdfunder-Plattformen gibt: Innovations-, Testing-, Microjob- und Designplattformen.

Innovations-Plattformen unterstützen ihre Kunden im Innovationsprozess entlang der gesamten Wertschöpfungskette: von der Ideengenerierung, der Konkretisierung und Validierung hin zur Umsetzung der Innovation. Die Crowdfunder-Community fungiert hierbei nicht nur als Ideengeber, sondern evaluiert und testet die jeweiligen Produkte. Die Motivation der Auftraggeber ist es, mittels eines Ideenwettbewerbs ein Problem lösen zu lassen und dabei das Wissen der Crowd für interne Innovationsprozesse zu nutzen. Die Ideationsphase basiert auf einem ergebnisorientierten Wettbewerb: Unter den von der Crowd eingereichten Ideen wird/werden nur der beste/die besten prämiert. Die durchschnittliche Prämie liegt bei 250 Euro.

Auf Testing-Plattformen werden Anwendungen oder Webseiten von der Community getestet. Die Vorteile der Auftraggeber, diese Tätigkeit von einer Crowd bearbeiten zu lassen, liegen darin, dass sie innerhalb von wenigen Tagen und realitätsnah abgewickelt und von den potentiellen Endverbrauchern im Voraus beurteilt werden können. Die Aktivitäten der Tester beziehen sich auf das funktionale Testing, das Testen von Kernfunktionen einer Anwendung und das Usability-Testing. Der Arbeitsprozess unterliegt einem zeitlichen Wettbewerbsprinzip: Wer zuerst einen Fehler in der Anwendung findet, wird prämiert. Die Prämienhöhen unterscheiden sich erheblich und hängen von dem Schweregrad der Aufgabe ab.

Im Falle von Design-Plattformen geht es darum, Logo-, Web-, und Flyer-Designs zu erstellen. Den Vorteil für die Auftraggeber stellen die große Auswahl an den von der Crowd eingereichten Designs und kostengünstige und schnelle Ergebnisse dar. Der Arbeitsprozess basiert auch hier auf einem ergebnisorientierten Wettbewerb: Nur das Beste Design wird prämiert. Über die Höhe der Prämie entscheidet der Auftraggeber. Diese liegt in den Kategorien 200 bis 1000 Euro.

Bei Microtask-Plattformen werden die Aufträge der Kunden von der Crowd in kleinen Arbeitspaketen bearbeitet. Hierzu zählen Aufgaben wie das Recherchieren, Übersetzen und das Erstellen von Contents sowie von Produktbeschreibungen. Die Motivation der Auftraggeber auf die Community zurückzugreifen stellt das schnelle Abwickeln von Aufgaben dar. Der Erfolg und somit die Prämierung der Leistung basieren auf dem Zeit- und Qualitätsprinzip: Wird der Crowdfunder den Anforderungen nicht gerecht oder erledigt die Aufgabe nicht im vorgegebenen Rahmen, wird sein Ergebnis abgelehnt. Die Höhe der Prämie variiert stark und hängt von dem Vorgaben des Auftraggebers ab.

Alle vier Plattform-Typen zeichnen sich durch ein Ranking der Community aus: Je mehr Wettbewerbe ein Crowdfunder gewinnt, desto höher steigt er in der Ranking-Liste auf. Eine höhere Position geht dabei mit einer höheren

Wahrscheinlichkeit einher, für einen nächsten Wettbewerb eingeladen zu werden und künftig höhere Prämien zu erzielen.

3.2 Qualitative Methodik und Sampling

Auf Grundlage der Ergebnisse der ersten explorativen Erhebungsphase wurde die Forschungsstrategie konkretisiert. In Sinne des theoretischen Samplings (Glaser and Strauss 2009) wurden zunächst mittels der minimalen Kontrastierung Personen befragt, welche auf diesen Plattfortmtypen tätig sind befragt. In einem weiteren Schritt und durch die maximale Kontrastierung wurden die je einem Plattfortm-Typen zugehörigen Crowdworker im Hinblick auf Unterschiede ausgewählt. Der Feldzugang erfolgte über die in der ersten Erhebungsphase befragten Experten, soziale Netzwerke sowie im Sinne des Schneeballverfahrens (Przyborski and Wohlrab-Sahr 2010) die persönlichen Netzwerke der befragten Crowdworker. Die Methode der Erhebung stellten neben den qualitativen Experteninterviews der ersten Phase offene leitfadengestützte Interviews mit Crowdworkern dar. Dem hauptsächlichen Auswertungsschritt lag ein Kodier-Verfahren mit Hilfe des Auswertungsprogramms MAXQDA des empirischen Materials zugrunde. Nach der Aufzeichnung der Interviews wurden diese vollständig transkribiert und die befragten Personen anonymisiert. Bei der Auswertung und Art und Weise des Kodier-Verfahrens wurde die Methode der Grounded Theory (Glaser and Strauss 2009) angewendet. Das Sample der Untersuchung umfasst 25 Einzelinterviews, welche im Zeitraum von 2016 und 2018 im deutschsprachigen Raum geführt worden sind.

3.3 Quantitative Methodik und Sampling

Die quantitativen Daten wurden Online erhoben, mittels der Befragungsplattform Unipark. Hierbei wurden Crowdworker, welche auf den drei deutschsprachigen Onlineplattformen Applause, Atizo und Crowd guru über ihre Ansprüche an Erwerbsarbeit und an Crowdwork befragt. Applause ist ein Unternehmen, welches klassischerweise als Testing-Plattform beschrieben werden kann. Bei Atizo handelt es sich um eine Plattform, welche überwiegend Innovationswettbewerbe ausschreibt, wohingegen Crowd guru seine Community vordergründig Microjobs bearbeiten lässt. Die Auswahl dieser drei Crowdwork-Plattformen erfolgte in der explorativen Phase zum einen über eine Recherche von den bekanntesten und größten Plattformen im deutschsprachigen Raum und zum anderen über das Schneeballverfahren (Przyborski and Wohlrab-Sahr 2010) im Zuge von qualitativen Interviews mit interessenpolitischen Experten. Der Fragebogen basierte auf der Auswahl bereits etablierter Items in der Forschungsliteratur zum subjektiven Gerechtigkeitsempfinden bei der Arbeit (korrekte Angabe muss noch geprüft werden (Projekt Lanceo); Maier et al. 2007).

Die erhobenen Daten wurden von der Befragungsplattform "Unipark" heruntergeladen, umfangreich bereinigt und rekodiert. Neben einigen Fehlwerten

wurden einzelne Eingaben wegen Unplausibilität ausgeschlossen. Die vollständigen Skripte zur Reproduktion der Ergebnisse aus den Rohdaten finden Sie umfangreich kommentiert auf <http://datascience.phil.fau.de/crowd/>.

230 Crowdworker beantworteten den Fragebogen, davon 114 rekrutiert über den Anwendungstester Applause, 16 über die Innovations- und Marktforschungsplattform Atizo sowie 100 vom generischen Anbieter Crowd Guru. In etwa gleich viele der Beteiligten gaben weibliches und männliches Geschlecht an (jeweils 109, 121) bei einem Median Alter von 35. Über der Hälfte der Teilnehmer_innen berichten einen tertiären Bildungsabschluss: Die Stichprobe erscheint damit relativ gebildet, allerdings mag ein Teil dieser Schiefe durch die jüngere Altersstruktur erklärt sein. Ebenfalls über der Hälfte der Antworteten ist regulär beschäftigt, wobei die Frage unklar formuliert ist und möglicherweise die untersuchte Crowdarbeit hier inkludiert wird. Neben diesen und weiteren soziodemografischen Daten wurden auch Arbeitsumfang und -zeiten auf den Crowdworkplattformen erfasst.

Im Mittelpunkt der unten stehenden Analyse stehen allerdings die Antworten auf eine 28-Item-Batterie zu Erwartungen an Crowdarbeit. Diese Einstellungen wurden mittels einer 5-stufigen Likertskala erhoben, und in ähnlichen Formulierungen auch in Bezug auf konventionelle Erwerbsarbeit abgefragt. Allerdings stimmen die *meisten* Befragten den *meisten* Items “ziemlich” oder “stark” zu. Die resultierende geringe Varianz erfordert eine kategoriale Interpretation der Daten und verhindert die zuverlässige Diagnose von möglichen Mustern in den Antworten. Da die Fragen nicht randomisiert wurden erschweren mögliche Reihenfolgenartefakte sowie geänderte Formulierungen weiter die Interpretation etwaiger Kovarianzen. Schließlich ist die Studie – folgend ihrem explorativen Charakter – nicht geeignet für schließende Vergleiche zwischen Fragen, Gruppen oder Bedingungen. Im Folgenden stellen wir daher rein cursorisch auf deskriptive Zählungen ab.

4 Leistungsgerechtigkeit im Kontrast Erwerbsarbeit vs. Crowdarbeit

Der Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit, somit jener auf ein gerechtes Tauschverhältnis zwischen der Leistung der Arbeitskraft und der Gegenleistung, unterliegt im Falle von Crowdwork keinem so hohen Institutionalierungsgrad wie in einem Beschäftigungsverhältnis, welches auf einem Arbeitsvertrag basiert. Die Ergebnisse der Anspruchsanalyse von Crowdworkern macht jedoch deutlich, dass diese sehr wohl einen Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit formulieren. Dies hängt mitunter damit zusammen, dass für die meisten der Befragten Crowdwork als Einkommensquelle fungiert. Dieser Anspruch stellt neben jenen an Autonomie, Mitbestimmung und Würde den am häufigsten gestellten in den Interviews. Die Dimensionen bzw. die Bezugspunkte hierfür sind die Kritik an der Höhe der Prämien im Verhältnis zur Leistungsverausgabung, die Aufgabenbeschreibung, die Leistungsbewertung und das Fehlen einer Entlohnungssicherheit. Die diesen Dimensionen zugehörigen Items sind auch in den

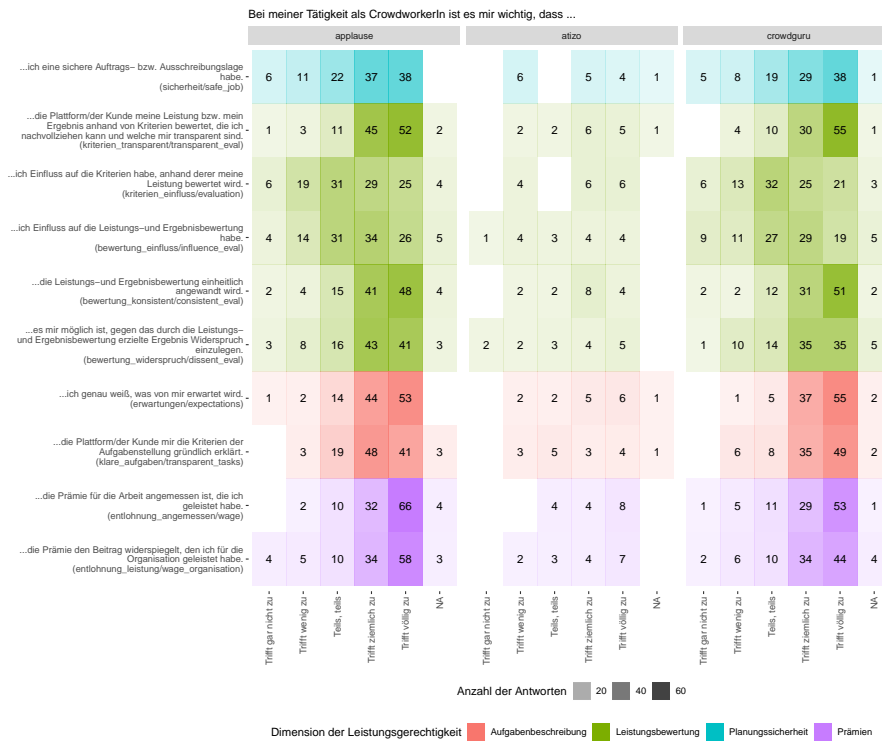


Fig. 1 Erwartungen an Crowdarbeit

unten stehenden Abbildungen 1) und 2) zur Illustration eingefärbt; eine quantitative Validierung der Dimensionen etwa im Sinne einer konfirmatorischen Faktoranalyse ist allerdings mit den vorliegenden Daten nicht möglich.

In Bezug auf die **Höhe der Prämien** im Verhältnis zur Verausgabung der Arbeitskraft wird die Kritik zum Ausdruck gebracht, dass die geleistete Arbeitszeit keiner angemessenen Bezahlung entspricht. Berichtet wird sogar über einen Stundenlohn von 10 Cent im Falle von Microjobs. Auf Design-Plattformen erfordert die Erhöhung der Wahrscheinlichkeit eines Erfolges das Einreichen von mehreren — bis zu 20 — Designs. Die in Summe benötigte Arbeitszeit, um innerhalb eines Wettbewerbs konkurrenzfähig zu bleiben, wird in die Gewinnprämie nicht eingerechnet, weshalb auch in Begriffen der Ausbeutung argumentiert wird. Vielfach wird betont, dass die Gefahr besteht, dass die für einen Wettbewerb investierte Arbeitszeit nicht mehr selbst kontrollierbar ist, weshalb die Befragten den Anspruch an sich selbst stellen, ihrer Leistungsverausgabung Grenzen zu setzen. Dementsprechend zeigt Abbildung 1 auch in der quantitativen Befragung starke Zustimmung für die Items

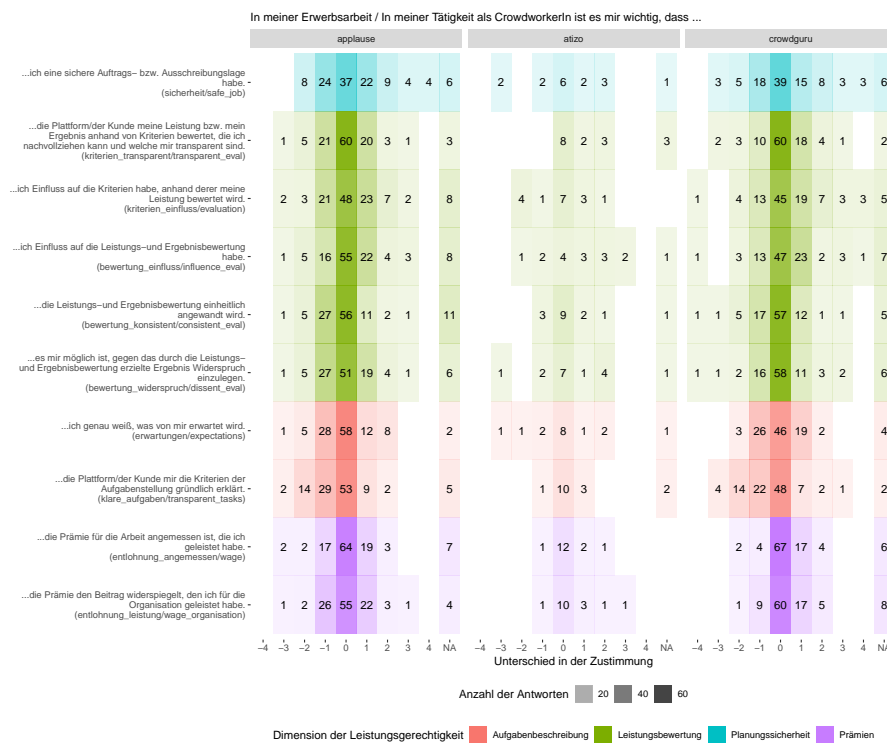


Fig. 2 Erwartungen an Reguläre Beschäftigung - Crowdwork

entlohnung_leistung¹ und entlohnung_angemessen². Allerdings scheint angemessene Bezahlung genauso auch hinsichtlich konventioneller Beschäftigung vielen Teilnehmenden wichtig zu sein (siehe Abbildung 2). Der Adressat der Kritik an zu geringen Prämien ist nicht die Plattform, sondern der Kunde bzw. der Auftraggeber. Die Gewinne, welche diese durch Crowdwork erzielen, stehen nicht im Verhältnis zur Prämierung und entwerten so die Leistung der Arbeitskraft.

Dass es gar nicht erst zu einer Prämierung der erbrachten Leistung kommt, liegt nicht nur am Konkurrenzprinzip von Crowdwork, sondern auch an **unklaren Aufgabenbeschreibungen**. Dies trifft sowohl auf Design- und Ideenplattformen zu, welche nach dem Prinzip des Wettbewerbs organisiert sind, als auch auf Testing- und Microjob-Plattformen. Missbilligt wird, dass das Briefing für die jeweiligen Aufgaben zu ungenau ist. Dies führt dazu, dass die eingereichten Ergebnisse abgelehnt werden mit der Begründung, diese würden nicht den Kundenwünschen entsprechen. Im Fall der Möglichkeit das eingereichte Ergebnis zu korrigieren, ohne jedoch genauere Verbesserungsvorschläge

¹ 'Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass die Prämie den Beitrag widerspiegelt, den ich für die Organisation geleistet habe.'

² 'Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass die Prämie für die Arbeit angemessen ist, die ich geleistet habe.'

zu erhalten, lehnen dies viele Crowdworker ab, da sie befürchten weiterhin abgelehnt zu werden und so unbezahlte Arbeit geleistet zu haben. Die Angst vor der Ablehnung des eingereichten Ergebnisses ist im Falle von Testing- und Microjobs sehr hoch, denn bei einer Ablehnungsquote von mehr als 10% wird der Crowdworker von der Plattform für einige Zeit gesperrt und darf so keine weiteren Aufgaben mehr bearbeiten. Auch die quantitativen Daten deuten auf die besondere Wichtigkeit von klaren Aufgabenbeschreibungen hin. Items `klare_aufgaben`³ und `erwartungen`⁴ werden als wichtig eingeschätzt, möglicherweise sogar *wichtiger* als in regulärer Beschäftigung (siehe Abbildung 2).

Auch wenn die Leistung der Community dem Briefing entspricht kann es dazu kommen, dass das Ergebnis abgelehnt wird. Dies liegt an der nicht **objektiven Leistungsbewertung**. Die Zurückweisung der eingereichten Ergebnisse wird nach nicht vorab definierten Kriterien vollzogen. Die Ablehnung wird auf das subjektive Urteilsvermögen des Qualitätsmanagements der Plattform zurückgeführt. Vor allem auf Innovationsplattformen würden oft keine der eingereichten Ideen prämiert werden, da es erst keinen Bewertungsprozess geben würde. Darüber hinaus gibt es auf einigen Plattformen die Möglichkeit, dass die Community das beste Ergebnis bewertet. Dies empfinden die Befragten auch als ungerecht, da sie zu subjektiv vollzogen werden. Überhaupt orientiert sich die Leistungsbewertung an dem Status des Crowdworkers, welcher in einer öffentlichen Rangliste dargestellt wird. Die hohe Stellung im Punktesystem führt dazu, dass man eher prämiert und öfter für Wettbewerbe eingeladen wird. Von den Befragten kritisiert wird, dass der Rang nicht die wirkliche Leistung des Crowdworkers widerspiegelt. Die quantitativen Daten zu den Items `bewertung_widerspruch`⁵, `bewertung_konsistent`⁶, `bewertung_einfluss`⁷, `kriterien_einfluss`⁸ und `kriterien_transparent`⁹ deuten ebenfalls auf die Wichtigkeit des Themas hin, allerdings werden die Einflussmöglichkeiten auf die Leistungsbewertung im Vergleich zu anderen Aspekten der Leistungsgerechtigkeit hier scheinbar als relativ weniger wichtig eingeschätzt (siehe Abbildung 1).

³ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass die Plattform/der Kunde mir die Kriterien der Aufgabenstellung gründlich erklärt.’*

⁴ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass ich genau weiß, was von mir erwartet wird.’*

⁵ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass es mir möglich ist, gegen das durch die Leistungs- und Ergebnisbewertung erzielte Ergebnis Widerspruch einzulegen.’*

⁶ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass die Leistungs- und Ergebnisbewertung einheitlich angewandt wird.’*

⁷ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass ich Einfluss auf die Leistungs- und Ergebnisbewertung habe.’*

⁸ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass ich Einfluss auf die Kriterien habe, anhand derer meine Leistung bewertet wird.’*

⁹ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass die Plattform/der Kunde meine Leistung bzw. mein Ergebnis anhand von Kriterien bewertet, die ich nachvollziehen kann und welche mir transparent sind.’*

Die **fehlende Planungssicherheit** in Bezug auf ein stetiges Einkommen stellt die letzte Dimension der Leistungsgerechtigkeit dar. Hier geht es nicht darum, dass die Leistungsvergütung nicht im Verhältnis zur ausgeschriebenen Prämie steht, sondern darum, dass man sich nicht darauf verlassen kann, dass die erbrachte Leistung überhaupt prämiert wird. Viele der Crowdworker kritisieren, dass sie viel Zeit für eine Ausschreibung investieren und dennoch nicht prämiert werden. Darüber hinaus werden viele Wettbewerbe sporadisch durchgeführt, sodass potentielle Einkünfte schlecht planbar sind. Beim Crowdfunder kann man sich nicht auf regelmäßige Einkünfte und auf eine stete Auftragslage verlassen. Dies ist mitunter der Grund, warum die meisten Befragten Crowdfunder nur als Nebenerwerb nutzen. Zur Dimension der Planungssicherheit liegt im Fragebogen nur das Item **sicherheit**¹⁰ vor, was ebenfalls als wichtig eingeschätzt wird.

5 Fazit

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den aktuellen Befunden in der sozialwissenschaftlichen Literatur, so ergibt in Bezug auf den Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit eine Gemeinsamkeit: Das Verständnis der Crowdworker bezieht sich auf einen Begriff von Leistungsgerechtigkeit, welcher aufwandsbezogen bedeutet wird. Als Aufwand gilt das konkrete Leistungsverhalten. Berufliche Kompetenzen, Qualifikation sowie Verantwortung als Maßstab von Leistung spielen hingegen keine Rolle. Dies kann damit begründet werden, dass sowohl berufliche Kompetenzen als auch Qualifikationen keine Voraussetzungen dafür sind, sich als Crowdworker auf einer Plattform zu registrieren. Auch werden die individuellen Qualifikationen und Fähigkeiten von der Plattform weder abgefragt, noch überprüft. Was zählt, ist lediglich das eingereichte Ergebnis. Da Crowdworker keine Verantwortung oder Pflichten für die Plattform oder die Community übernehmen, ist dieser Aspekt ebenfalls obsolet. Zudem gehen die Crowdworker keinen Arbeitsvertrag mit der Plattform oder den Auftraggebern ein. Die Höhe der ausgeschriebenen Prämie ist für alle Community-Mitglieder die gleiche, unabhängig davon, ob einer einen Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen kann.

Und dennoch bzw. gerade deshalb berufen sich die Befragten auf den Anspruch der aufwandsbezogenen Leistungsgerechtigkeit. Da die Höhe der Prämie nicht der dahinterliegenden geleisteten Arbeitszeit entspricht, wird die Kritik laut, die Arbeitsleistung verschwinde hinter dem Ergebnis. Unklare Aufgabenbeschreibungen und nicht objektive Leistungsbewertungen verstärken zudem das Ungerechtigkeitsgefühl hinsichtlich einer Ablehnung der eingereichten Arbeit. Das Festhalten am aufwandsbezogenem Leistungsbegriff – und gerade nicht am ergebnisbezogenem – äußert sich hier ebenfalls in der Kritik, dass die Leistungsbewertung und somit das prämierte Ergebnis von der Stellung des Crowdworkers im öffentlichen Ranking abhängig ist und nicht die

¹⁰ *‘Bei meiner Tätigkeit ist es mir wichtig, dass ich eine sichere Auftrags- bzw. Ausschreibungslage habe.’*

Leistung an sich zählt. Und mehr noch: Da aufgrund des Konkurrenzprinzips gar nicht garantiert werden kann, dass die erbrachte Leistung überhaupt prämiert wird, verschwinden zusätzlich zur verausgabten Arbeitskraft eines jeden auch die erbrachten Ergebnisse aller nicht prämierten Crowdworker.

Leistungsgerechtigkeit als Gerechtigkeitsprinzip, so lässt sich festhalten, wird im Falle von Crowdwork in Form von Kritik am bestehenden ergebnis- und konkurrenzbasierten System formuliert.

Bibliografie

Al-Ani, Ayad, and Stefan Stumpp. 2015. "Motivationen Und Durchsetzung von Interessen Auf Kommerziellen Plattformen. Ergebnisse Einer Umfrage Unter Kreativ- Und IT-Crowdworkern." Discussion Paper. Alexander von Humboldt. Institut für Internet und Gesellschaft.

ArbeitGestalten. 2016. "Faire Arbeit in Der Crowd. Gestaltungsfelder Guter Arbeitsbedingungen." Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

Benner, Christiane. 2014. "Amazonisierung Oder Humanisierung Der Arbeit Durch Crowdsourcing?" In *Crowdwork - Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 289–302. Köln: Bund-Verlag.

Berg, Janine. 2016. "Income Security in the on-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3): 0–26.

Boes, Andreas. 2015. "Neue Landnahme." *Arbeitsrecht Im Betrieb AiB. Sonderausgabe (Gute Arbeit Für Die Crowd)*, 19–22.

Brandl, Karl-Heinz. 2015. "Gefordert: Faire Mindeststandards." *Arbeitsrecht Im Betrieb AiB. Sonderausgabe (Gute Arbeit Für Die Crowd)*, 40–42.

Cherry, Miriam A. 2014. "Mindestlohn Für Crowdarbeit?" In *Crowdwork - Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 231–42. Köln: Bund-Verlag.

Chesbrough, Henry Wiliam. 2003. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston: Havard Business School Press.

Cohen, Larry. 2014. "United States of Crowd Workers." In *Crowdwork - Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 303–22. Köln: Bund-Verlag.

Däubler, Wolfgang. 2014. "Crowdworker - Schutz Auch Außerhalb Des Arbeitsrechts?" In *Crowdwork - Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 243–76. Köln: Bund-Verlag.

Dubet, Francois. 2008. *Ungerechtigkeiten: Zum Subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden Am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Edition.

Flecker, Jörg, Philip Schörpf, Annika Schönauer, and Hubert Eichmann. 2016. "Arbeit Und Technischer Wandel in Der Kreativwirtschaft. Erwerbs-

biografien Zwischen Lokalen Kreativen Milieus Und Perspektiven Virtueller Arbeit.” Wien: FORBA.

Fuß, Robert. 2017. “Ökonomische Grundlagen Und Regulierungsbedarf Bei Crowdfunding.” In *Crowdfunding Und Gerechtigkeit Auf Dem Arbeitsmarkt*, 71–80. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Glaser, Barney G, and Anselm L. Strauss. 2009. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick: Aldine.

Gläser, Jochen, and Grit Laudel. 2010. *Experteninterviews Und Qualitative Inhaltsanalyse Als Instrumente Rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Graham, Mark, Vili Lehdonvirta, Alex Wood, Helena Barnard, Isis Hjorth, and David Peter Simon. 2017. “The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins.” Oxford, UK: Oxford Internet Institute.

Harris, Seth D., and Alan B. Krueger. 2015. “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: ‘The Independant Worker’.” NW Washington: Hamilton Projekt.

Howe, Jeff. 2006. “The Rise of Crowdsourcing.” *Wired Magazine*.

Höller, Hans-Peter. 2015. “CrowdworkerInnen Im Datengeflecht.” *Arbeitsrecht Im Betrieb AiB. Sonderausgabe (Gute Arbeit Für Die Crowd)*, 32–34.

Huws, Ursula, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, Kaire Holts, UNI Global Union, University of Hertfordshire, and University of Hertfordshire. 2017. *Work in European Gig-Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Hertfordshire: University of Hertfordshire.

Hürtgen, Stefanie, and Stephan Voswinkel. 2014. *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken Aus Der Arbeitnehmermitte*. Berlin: Edition Sigma.

Ipeirotis, Panagiotis G. 2010. “Analyzing the Amazon Mechanical Turk Marketplace.” *XRDS: Crossroads, the ACM Magazine for Students - Comp-YOU-Ter* 17 (2): 16–21.

Kawalec, Sandra, and Wolfgang Menz. 2013. “Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing Als Unternehmerische Reorganisationsstrategie.” *Arbeits-Und Industriesoziologische Studien AIS* 6 (2): 5–23.

Kern, Horst, and Michael Schumann. 1985. *Industriearbeit Und Arbeitserbawusstsein - Eine Empirische Untersuchung über Den Einfluss Der Ak-*

*tuellen Technischen Entwicklung Auf Die Industrielle Arbeit Und Das Arbeit-
erbewusstsein.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Klebe, Thomas. 2014. "Workers of the Crowd Unite?" In *Crowdwork -
Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 277–88. Köln: Bund-
Verlag.

Kratzer, Nick, Wolfgang Menz, Knut Tullius, and Harald Wolf. 2015. *Legiti-
mationsprobleme in Der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche Und Hand-
lungsorientierungen in Arbeit Und Betrieb.* Baden-Baden: Edition Sigma.

Kuek, Siou Chew, Cecilia Maria Paradi-Guilford, Toks Fayomi, Saori Imaizumi,
and Panos Ipeirotis. 2015. "The Global Opportunity in Online Outsourcing."
Washington, D.C.: World Bank Group.

Küppers, Arnd. 2017. "Arbeitspolitische Herausforderungen Des Crowd-
working Aus Sozial-Ethischer Sicht." In *Crowdworking Und Gerechtigkeit Auf
Dem Arbeitsmarkt.* Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Leimeister, Jan, David Durward, and Shkodran Zogaj. 2016. "Crowd Worker
in Deutschland. Eine Empirische Studie Zum Arbeitsumfeld Auf Externen
Crowdsourcing-Plattformen." 323. Hans-Böckler-Stiftung.

Maier, Günter W., Bernhard Streicher, Eva Jonas, and Dieter Frey. 2007.
"Bedürfnisse Nach Organisationaler Gerechtigkeit Und Bereitschaft Zu Inno-
vativem Handeln." *Wirtschaftspsychologie* 9 (2): 43–54.

Menz, Wolfgang, and Ana Cardenas Tomazic. 2017. "Gerechte Neue Ar-
beitswelt? Crowdworking Aus Normativ-Empirischer Perspektive Der Sozi-

ologie." In *Crowdfunding Und Gerechtigkeit Auf Dem Arbeitsmarkt*, edited by Martin Dabrowski and Judith Wolf, 9–32. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Papsdorf, Christian. 2009. *Wie Surfen Zu Arbeit Wird: Crowdsourcing Im Web 2.0*. Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag.

Pongratz, Hans J., and Sarah Bormann. 2017. "Online-Arbeit Auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde Zum Crowdfunding in Deutschland." *Arbeits-Und Industriesoziologische Studien AIS* 10 (2): 158–81.

Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrdt, Ernst A. Jüres, and Hanno Kesting. 2018. *Das Gesellschaftsbild Des Arbeiters: Soziologische Untersuchungen in Der Hüttenindustrie*. Wiesbaden: Springer.

Przyborski, Aglaja, and Monika Wohlrab-Sahr. 2010. *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.

Reichwald, Ralf, Frank Piller, and Christoph Ihl. 2009. *Interaktive Wertschöpfung: Open Innovation, Individualisierung Und Neue Formen Der Arbeitsteilung*. Wiesbaden: Gabler.

Rio Antas, Juan-Carlos. 2014. "Ansätze Für Eine Faire Vergütung." In *Crowdwork - Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 323–34. Köln: Bund-Verlag.

Ross, Joel, Lilly Irani, Six Silberman, and Andrew Zaldivar. 2010. "Who Are the Crowdworkers? Shifting Demographics in Mechanical Turk." Atlanta, Georgia: Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings.

Schelsky, Helmut. 1957. *Schule Und Erziehung in Der Industriellen Gesellschaft*. Würzburg: Werkbund-Verlag.

Schmidt, Florian Alexander. 2014. "The Good, the Bad and the Ugly." In *Crowdwork - Zurück in Die Zukunft? Perspektiven Digitaler Arbeit*, 367–54. Köln: Bund-Verlag.

———. 2016. "Arbeitsmärkte in Der Plattformökonomie - Zur Funktionsweise Und Den Herausforderungen von Crowdwork Und Gigwork." Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schörpf, Philip, Jörg Flecker, Annika Schönauer, and Hubert Eichmann. 2017. "Triangular Love-Hate: Management and Control in Creative Crowdfunding." *New Technology, Work and Employment* 32 (1): 43–58.

Schröder, Lothar. 2015. "Gute Arbeit Für Die Crowd." *Arbeitsrecht Im Betrieb AiB. Sonderausgabe (Gute Arbeit Für Die Crowd)*, 6–9.

Schwemmler, Michael. 2015. "Schwer, Aber Nicht Hoffnungslos." *Arbeitsrecht Im Betrieb AiB. Sonderausgabe (Gute Arbeit Für Die Crowd)*, 35–39.

Ver.di. 2017. "Crowdwork.Erfahrungen von Ver.Di-Mitgliedern Mit Der Arbeit Auf Online-Plattformen." Ver.di, Innovation und Gute Arbeit.

Wedde, Peter. 2015. "Individual- Und Kollektivrechtliche Fragen." *Arbeitsrecht Im Betrieb AiB. Sonderausgabe (Gute Arbeit Für Die Crowd)*, 26–31.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH. 2016. "Befragung Zum Sozioökonomischen Hintergrund Und Zu Den Motiven von Crowdworkern." Expertise 462. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.