



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Im Spannungsfeld von Chancen und Risiken. Zu den Lebenssituationen von Cloudworker*innen in Österreich“

verfasst von / submitted by

Katharina Aufhauser BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA A 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Ass.-Prof. Emma Dowling, BA MSc MRes PhD

Inhalt

1	Einleitung.....	1
1.1	Zielsetzung und Forschungsfrage	3
1.2	Aufbau der Arbeit	4
2	Hintergründe zur Thematik.....	4
2.1	Begriffsbestimmung: Cloudwork als Teil der digitalen Plattformökonomie	4
2.2	Spezifika des Cloudworks	9
3	Stand der Forschung.....	12
3.1	Kurzüberblick: Cloudwork innerhalb der soziologischen Forschungslandschaft	13
3.2	Rolle des Cloudworks in den Lebenskontexten der Arbeitenden.....	14
3.3	Wer sind die Cloudworker*innen?	14
3.4	Lebenssituationen von Cloudworker*innen	20
4	Theoretische Einbettung	23
4.1	Cloudwork im Kontext sich verändernder Grenzen	24
4.1.1	Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben.....	25
4.1.2	Grenzziehungen als aktive Gestaltungsleistung	27
4.1.2.1	Zeitliche Grenzziehungen	28
4.1.2.2	Räumliche Grenzziehungen	29
4.2	Cloudwork im Kontext sich verändernder Erwerbsbiografien.....	30
4.3	Cloudwork im Kontext sich verändernder subjektiver Ansprüche an Erwerbsarbeit	31
4.3.1	Die These der normativen Subjektivierung.....	32
4.3.2	Die Distinktionsthese	33
5	Forschungsprozess und Methodik.....	34
5.1	Zur Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns	34
5.2	Grounded Theory als forschungsleitende Methode.....	37
5.2.1	Entstehungsgeschichte und Hintergründe	38

5.2.2	Zentrale Merkmale der Grounded Theory	40
5.2.3	Reflexion der Umsetzung der Grounded Theory	43
5.3	Datenerhebung.....	44
5.3.1	Methode und Durchführung: Das problemzentrierte Interview	44
5.3.2	Feldzugang	47
5.3.3	Forschungsethik und Datenmanagement	47
5.4	Datenauswertung	49
5.4.1	Das offene Kodieren: Konzepte entwickeln.....	49
5.4.2	Das axiale Kodieren: Verbindungen erstellen.....	50
5.4.3	Das selektive Kodieren: Zum roten Faden der Geschichte	51
6	Ergebnisdarstellung.....	52
6.1	Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen	52
6.2	Überblick: Die Kernkategorie und ihre Verbindungen	64
6.3	Detaillergebnisse.....	67
6.3.1	Wege in die Cloudworktätigkeit	67
6.3.2	Lebensentwürfe	69
6.3.2.1	Vorstellungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben	70
6.3.2.2	Ansprüche an Erwerbsarbeit	73
6.3.2.3	Selbstzuschreibungen.....	76
6.3.3	Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen	77
6.3.4	Bisherige Erwerbs- und Lebenserfahrungen	81
6.3.5	Cloudwork zwischen Chancen und Risiken.....	85
6.3.5.1	Cloudwork als Chance	86
6.3.5.2	Cloudwork als Risiko.....	89
6.3.6	Risikomanagement	93
6.4	Diskussion und theoretische Verortung der Ergebnisse	97
7	Fazit und Ausblick	102
8	Limitationen	105

Literaturverzeichnis.....	107
Abbildungsverzeichnis	115
Abstract (Deutsch).....	116
Abstract (English)	117
Anhang	118
Interviewleitfaden (Letztversion)	118
Beispielhafte Memos	121

1 Einleitung

Cloudwork, hier verstanden als ortsunabhängige Version der digitalen Plattformarbeit, stellt eine gesellschaftlich immer relevanter werdende Erwerbsform dar. Wenngleich deren quantitative Verbreitung aufgrund uneinheitlicher Definitionen, der hohen Dynamik des Phänomens sowie Schwierigkeiten in der empirischen Erfassbarkeit nur grob geschätzt werden kann (Berg et al., 2018, S. 27; Groen et al., 2018, S. 9–11), weisen vorliegende Daten auf ein schnell voranschreitendes Wachstum hin: Gemäß dem Labour-Observatory Index („OLI“, mehr dazu siehe Lehdonvirta et al., 2020¹), der die Verbreitung von Cloudwork durch das Tracking von Projekten auf den weltweit größten englisch-, spanisch- und russischsprachigen Plattformen erfasst und bis dato die ausführlichste Datengrundlage liefert, wächst Cloudwork seit 2016 durchschnittlich um 10 % pro Jahr, wobei sich die Onlineprojekte zwischen 2016 und 2020 nahezu verdoppelt haben (Stephany et al., 2021, S. 2). Kässi et al. (2021, S. 8) schätzen die Zahl der Personen, die mindestens einmal in ihrem Leben Cloudworktätigkeiten ausgeübt haben, auf weltweit insgesamt 14 Millionen.

Bereits das enorm schnelle, quantitative Wachstum dieser neuen Erwerbsform wäre aus soziologischer Sicht Grund genug, diese näher zu beforschen, zumal dadurch gewichtige Veränderungen auf- und Wechselwirkungen mit traditionellen Arbeitsmärkten² zu vermuten sind. Die gesellschaftliche Relevanz der Thematik geht aber über die quantitative Dynamik hinaus. So ist Cloudwork durch ein starkes Spannungsfeld von Chancen und Risiken geprägt (siehe Kapitel 2.2) und wird aufgrund dessen in seinen gesellschaftlichen Auswirkungen höchst ambivalent eingeschätzt. Diese Ambivalenz spiegelt sich in sehr kontroversen Standpunkten innerhalb der thematischen Debatte wider: Auf der einen Seite stehen sehr positive Einschätzungen, die Cloudwork als Einlösung von Flexibilitäts- und Autonomieversprechen oder als Booster für Chancengleichheit sehen, auf der anderen sehr pessimistische und kritische Ansichten, die beispielsweise die schlechten Arbeitsstandards kritisieren oder auch eine Verschärfung von Ungleichheiten durch Cloudwork befürchten (zu diesen Kontroversen siehe z.B. Gajewski, 2018, S. 1; Hoang et al., 2020, S. 682).

¹ <http://onlinelabourobservatory.org/>

² Der Begriff des „traditionellen“ Arbeitsmarktes bzw. „traditioneller“ Erwerbsformen wird im Folgenden wiederholt verwendet. Damit sind im Kontext der vorliegenden Arbeit all jene unselbstständigen und selbstständigen Beschäftigungsformen gemeint, die nicht über digitale Plattformen vermittelt werden. Diese semantische Trennung bedeutet nicht, dass von einer getrennten Existenz digitaler und traditioneller Arbeitsmärkte ausgegangen wird. Vielmehr wird angenommen, dass diese sich gegenseitig beeinflussen. Die begriffliche Trennung dient lediglich der analytischen Unterscheidung, die für das Verständnis dieser Arbeit unerlässlich ist.

Sozialwissenschaftliche Forschungen, die die Thematik differenziert beleuchten und empirisch untersuchen, verweisen allerdings darauf, dass solch einseitige Diagnosen zu kurz greifen und Cloudwork in viel zu komplexer Weise in gesamtgesellschaftliche Entwicklungstendenzen eingebettet ist, als dass sich das Phänomen eindeutig als Chance oder Risiko klassifizieren ließe (Gajewski, 2018, S. 1; Schönefeld & Hensel, 2019, S. 12).

Was sich gemäß dem aktuellen soziologischen Forschungsstand (siehe auch Kapitel 3) abzeichnet, ist, dass es in Bezug auf die Betroffenheit von Chancen und Risiken des Cloudworks von entscheidender Bedeutung ist, in welcher Weise und Intensität diese Tätigkeit ausgeübt wird. Von den positiven Aspekten dürften bisher vor allem jene profitieren, die finanziell nicht darauf angewiesen sind. Diese Personen können sich den Spielregeln der Plattformen entziehen und Flexibilitätsspielräume für sich nutzen (Schörpf, Flecker & Schönauer, 2017, S. 12). Risiken ergeben sich dagegen tendenziell für jene, die Cloudwork unter finanzieller Angewiesenheit ausüben. Dies trifft in erhöhtem Maße auf Personengruppen zu, die sozial ohnehin schon benachteiligt sind, wodurch im Cloudwork bislang eher Ungleichheiten reproduziert als abgebaut werden dürften (Gerber, 2022, S. 211). Andererseits – hier tritt die enorme Ambivalenz des Phänomens zutage – kann Cloudwork aufgrund geringer Zugangsbarrieren gerade jenen Personen Erwerbschancen bieten, die diese in traditionellen Arbeitsmarktsegmenten in geringerem Maße oder gar nicht vorfinden, wie Hunt et al. (2018, S. 47) etwa am Beispiel geflüchteter Personen zeigen.

Um die Komplexität des Cloudworks adäquat erfassen und dessen gesamtgesellschaftliche Auswirkungen verstehen zu können, bedarf es also, so der Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit, den Einbezug der Perspektiven, Sichtweisen und Erfahrungen jener Personen, die über diese digitalen Plattformen arbeiten. Erst durch die Verortung von Cloudwork innerhalb der Lebenskontexte der betreffenden Personen kann verstanden werden, an welchen Stellen und für wen sich dadurch Chancen und für wen Risiken ergeben. Ein solches Wissen ist wiederum eine notwendige Grundbedingung dafür, Cloudwork sozial fair gestalten zu können.

Auch für den österreichischen Kontext sind alle diese Fragen hochrelevant, zumal die Forschung zur Thematik im Vergleich zu anderen Ländern noch stark hinterherhinkt und folglich wenig Wissen dazu vorhanden ist, wer in Österreich, in welcher Form und in welchen Lebenssituationen Cloudwork ausübt. Dass digitale Plattformarbeit und insbesondere die ortsunabhängige Form des Cloudworks in Österreich in relevantem Maße ausgeübt werden, konnten schon Huws und Joyce (2016) zeigen. Dessen enorm schnelles Wachstum bedenkend, ist davon auszugehen, dass Cloudwork auch hierzulande immer wichtiger wird und es daher

dringend sozialwissenschaftlicher Forschungen bedarf, die sich der Thematik aus unterschiedlichen Blickwinkeln annehmen. Die vorliegende Arbeit soll daher einerseits einen Beitrag zum Ausbau des noch spärlichen Wissensstandes zu Cloudwork in Österreich leisten, andererseits sollen die Erkenntnisse so verallgemeinert werden, dass sie auch auf andere nationale Kontexte übertragbar sind. Dies ist nicht zuletzt angesichts der globalen Dynamik des Phänomens ein wichtiger Anspruch.

1.1 Zielsetzung und Forschungsfrage

Die zentrale Zielsetzung der vorliegenden Masterarbeit liegt darin, zu verstehen, welche Rolle Cloudwork in den Lebenskontexten der auf diesen Plattformen Arbeitenden einnimmt. Indem die Perspektiven und Lebenssituationen der im Cloudwork tätigen Personen in den Mittelpunkt gerückt werden, soll eine differenzierte Beantwortung der Frage nach den gesellschaftlichen Auswirkungen des Cloudworks in Österreich ermöglicht werden. So sollen durch das in dieser Arbeit generierte Wissen Aussagen dazu getroffen werden können, wer in welchen Lebenssituationen Cloudwork in welcher Form und Intensität nutzt. Dies wiederum ist eine wichtige Voraussetzung, um abschätzen zu können, wem diese Erwerbsform in Österreich bislang Chancen bietet und wer von potenziellen Risiken betroffen ist. Die zentrale Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit, aus der sich sämtliche Unterfragen ableiten, lautet wie folgt:

Welche Rolle nimmt Cloudwork in den Lebenskontexten der auf diesen Plattformen Arbeitenden ein?

Da die vorliegende Arbeit einen qualitativen Forschungsansatz verfolgt (siehe Kapitel 5.1), wurde die Fragestellung zu Beginn bewusst breit gewählt, um offen für das im Feld bereits vorhandene Wissen zu sein und den Perspektiven der Beforschten genügend Raum geben zu können. Nichtsdestotrotz wurden auf Basis einer Literaturrecherche im Vorfeld einige Unterfragen definiert, die die Grundlage für die Erstellung des Interviewleitfadens bildeten und folgendermaßen lauteten:

- Welche Rolle spielt Cloudwork im Kontext des Erwerbsverlaufes?
- Aus welchen Gründen nehmen Personen eine Cloudworktätigkeit auf?
- Welche Rolle spielt die private Situation der Cloudworker*innen im Hinblick auf ihre Plattformtätigkeit?
- Welche Ansprüche haben Cloudworker*innen an das Verhältnis von Erwerbs- und Privatleben?

Im Laufe der empirischen Analyse zeigte sich, dass der Umgang mit den Chancen und Risiken des Cloudworks sowie die subjektive Wahrnehmung der Risiken einen zentralen Aspekt für die Befragten darstellte, sodass folgende Unterfragen mit aufgenommen wurden:

- Wie nehmen Cloudworker*innen Chancen und Risiken dieser Erwerbsform wahr und wie gehen sie mit den Risiken um?
- In welcher Weise hängt die Lebenssituation der Cloudworker*innen damit zusammen, wie Cloudwork subjektiv wahrgenommen wird?

1.2 Aufbau der Arbeit

Der Hauptteil der vorliegenden Arbeit setzt sich aus fünf Kapiteln (2, 3, 4, 5, 6) zusammen. Kapitel 2 dient als Einführung in die Thematik. Neben einer umfassenden Begriffsdefinition, inklusive Begründung der im Kontext dieser Arbeit verwendeten Begrifflichkeit, wird hier auch erläutert, wodurch sich Cloudwork auszeichnet und von anderen Erwerbsformen unterscheidet. Dies ist notwendig, um zu zeigen, dass Cloudwork trotz seiner Einbettung in allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen einer spezifischen Betrachtung bedarf. Im Anschluss daran folgt eine ausführliche Darstellung des Forschungsstandes (Kapitel 3). Hier wird näher darauf eingegangen, welche konkreten soziologischen Forschungslücken die vorliegende Arbeit aufgreift und an welchen bestehenden Erkenntnissen sie ansetzt. Kapitel 4 widmet sich den theoretischen Perspektiven, die die vorliegende Arbeit kontextuell rahmen. In Kapitel 5 werden die forschungsleitenden, methodologischen Annahmen und die konkrete Vorgehensweise der empirischen Untersuchung beschrieben. Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse und deren anschließende Diskussion vor dem Hintergrund bestehender, in Kapitel 4 vorgestellter theoretischer Perspektiven, erfolgt in Kapitel 6. Das Fazit (Kapitel 7) beinhaltet schlussendlich eine kurze Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse, eine Offenlegung der Limitationen sowie eine Diskussion potenzieller Anknüpfungspunkte für zukünftige sozialwissenschaftliche Forschungen.

2 Hintergründe zur Thematik

2.1 Begriffsbestimmung: Cloudwork als Teil der digitalen Plattformökonomie

Beschäftigt man sich mit der digitalen Plattformarbeit, stößt man unweigerlich auf eine Vielzahl von Begrifflichkeiten, die sich mitunter auf dasselbe, teils aber auch auf unterschiedliche Phänomene beziehen, insgesamt aber über die Literatur hinweg weder einheitlich definiert noch hinreichend voneinander abgegrenzt werden. Kurzum, wer sich an einer Definition der digitalen Plattformarbeit und ihrer Teilbereiche versucht, findet sich schnell in einem unübersichtlichen

Begriffsschaos wieder. Hinzu kommt, dass digitale Arbeitsplattformen zwar in der Praxis weltweit agieren und Grenzen nationaler Arbeitsmärkte überwinden, sich aber länderspezifische Eigenheiten in der Wahl und Definition der Begrifflichkeiten entwickelt haben (Groen et al., 2018, S. 9). Insgesamt führt die unzureichende Definition und Abgrenzung der Begriffe nicht nur zu Schwierigkeiten in der empirischen Erfassung der jeweiligen Bereiche (Hensel, 2020, S. 22) sowie zu unpassenden Vergleichen von Daten und Forschungsergebnissen, sondern zeitigt auch Probleme im Hinblick auf die zielgerichtete Adressierung der vielfältigen Herausforderungen der Plattformarbeit. Schmidt (2016, S. 3) auf dessen umfassendem Kategorisierungsversuch die in dieser Arbeit gewählte Begrifflichkeit aufbaut, bringt diese Problematik wie folgt auf den Punkt:

"Inzwischen gibt es buchstäblich Tausende unterschiedlicher digitaler, kommerzieller Plattformen für die Vermittlung von bezahlten Dienstleistungen. Leider werden in der Diskussion um plattformbasierte Arbeitsmodelle oftmals Äpfel mit Birnen verglichen. Dabei ist eine präzise Benennung und Differenzierung der verschiedenen Modelle unbedingt notwendig, um die vielgestaltigen Herausforderungen konstruktiv und auf der richtigen Ordnungsebene anzugehen."

Dies berücksichtigend, liegt der Anspruch der vorliegenden Arbeit zwar nicht darin, das vorherrschende Begriffsschaos zu lösen, allerdings soll die im Kontext der Arbeit verwendete Bezeichnung „Cloudwork“ einerseits gut begründet, andererseits aber auch klar eingegrenzt und von anderen Formen plattformbasierter Arbeit abgegrenzt werden.

Dazu bedarf es zunächst einer Verortung des Phänomens innerhalb des sehr heterogenen Bereichs der digitalen Plattformarbeit, die ihrerseits einen spezifischen Teil der digitalen Plattformökonomie darstellt (Schmidt, 2016, S. 5).

Der Begriff der digitalen Plattformökonomie beschreibt dabei die Gesamtheit von Unternehmen und Applikationen im Kontext des digitalen Kapitalismus, die sich als Plattformen bezeichnen und sich damit auf die ursprüngliche Bedeutung einer Plattform als Fläche, Transaktionsort oder Infrastruktur beziehen. Die ökonomischen Formationen, die sich hinter diesem Begriff verbergen, sind höchst unterschiedlich, dennoch werden sie meist unter dem sehr allgemeinen Plattformbegriff subsumiert (Altenried, 2021, S. 50–51). Oft wird die digitale Plattformökonomie auch als „Sharing-Economy“ betitelt (Lücking, 2019, S. 4). An dieser Begriffswahl wird jedoch kritisiert, dass viele der darunter subsumierten ökonomischen Formationen nichts mit der Grundidee des Teilens gemeinsam haben bzw. dieser gar zuwiderlaufen (Arcidiacono et al., 2018, S. 276; Lücking, 2019, S. 4; Schmidt, 2016, S. 9). Tatsächlich passend ist der Begriff „Sharing-Economy“ demzufolge nur für Plattformen, die im Sinne der gemeinschaftlichen Kooperation und des Wissensaustausches ohne vorrangige

kommerzielle Interessen operieren, wie dies etwa auf Wikipedia zutrifft. Die Definitionsprobleme beginnen somit – dies sollen diese einleitenden Ausführungen zeigen – nicht erst in der Debatte um digitalen Arbeitsplattformen, sondern bereits in jener um digitale Plattformen im Allgemeinen.

Digitale Arbeitsplattformen sind – dazu herrscht in der Literatur Konsens – ein Teil der Plattformökonomie, welche mittlerweile fast alle Lebensbereiche durchdringt. Neben Arbeitsplattformen gehören dazu auch andere Plattfortmtypen. Genannt seien hier etwa solche, auf denen materielle oder immaterielle Güter verkauft bzw. vermietet werden (z.B. Amazon, AirBnB, Spotify); solche, bei denen das Lukrieren von Geld für unterschiedliche Zwecke im Mittelpunkt steht („Crowdsourcing“) ; Kommunikations- und Unterhaltungsplattformen (z.B. Social-Media oder auch Plattformen zur Partnersuche) sowie Plattformen mit Informationszwecken (z.B. Suchmaschinen wie Google oder Nachrichtenplattformen) (Schmidt, 2016, S. 6).

Der Bereich der „Plattformarbeit“ (im deutschen) bzw. „platform work“ (im englischen) unterscheidet sich von diesen anderen Formen durch sein primäres Ziel der Vermittlung bezahlter Arbeitsaufträge an Individuen oder Unternehmen über eine Internetplattform (Florisson & Mandl, 2018, S. 1; Giard et al., 2021, S. 9; Groen et al., 2018, S. 9; Schmidt, 2016, S. 5). Der Inhalt, Umfang sowie die Bearbeitungsmodalitäten dieser Arbeitsaufträge sind insgesamt jedoch so heterogen, dass es notwendig ist, weitere Differenzierungen innerhalb der Plattformarbeit vorzunehmen.

Zunächst kann die digitale Plattformarbeit entlang des Orts der Tätigkeitsausübung in zwei Unterbereiche geteilt werden. Diese Teilung wird auch in der Literatur zumeist vorgenommen, wenngleich dabei unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden. Grundlegend ist, dass die Unterscheidungen entlang der Frage getroffen werden, ob die Ausübung der vermittelten Tätigkeit ortsgebunden und ortsunabhängig ist (Lücking, 2019, S. 4).

Der hier als „Gigwork“ bezeichnete Bereich umfasst all jene Formen und Unterbereiche der Plattformarbeit, die zwar über digitalem Wege (über eine Plattform) vermittelt werden, jedoch im analogen Setting durchgeführt werden. Da die auf diesen Plattformen arbeitenden Individuen in der Ausführung der Tätigkeiten somit an einen Ort gebunden sind, kann der Bereich des Gigworks auch mit dem Synonym der „ortsgebundenen Plattformarbeit“ bzw. auf Englisch „location-based platform work“ betitelt werden (Lücking, 2019, S. 4; Schmidt, 2016, S. 5). Je nachdem, ob die Aufträge an Individuen oder an eine Gruppe von Personen vergeben

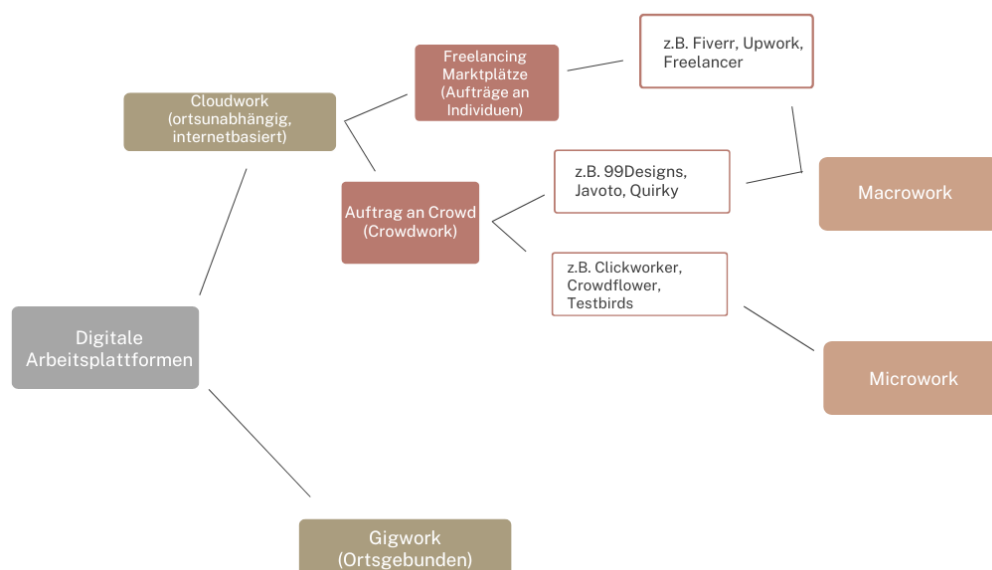
werden, lässt sich Gigwork noch in weitere Unterbereiche ausdifferenzieren. Da es im Kontext dieser Arbeit aber nicht um Gigwork geht, wird auf eine detaillierte Erläuterung dieser weiteren Differenzierung verzichtet.

Der Bereich, dem hier größere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll, da er den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit darstellt, ist jener der ortsunabhängigen Plattformarbeit – auf Englisch auch „remote platform work“ (Elmer et al., 2019, S. 13) genannt –, der hier als Cloudwork bezeichnet werden soll. Da es sich dabei um Arbeit handelt, die nicht nur digital über eine Plattform vermittelt, sondern auch digital verrichtet wird, findet in der deutschsprachigen Literatur auch das Synonym der „internetbasierten Plattformarbeit“ (Maier et al., 2017, S. 11) Verwendung.

Innerhalb des Cloudworks kann unter Rückgriff auf die Einteilung nach Schmidt (2016, S. 7) (siehe auch Abbildung 1) und der leitenden Frage, ob die Aufträge an Individuen oder eine Gruppe von Menschen vergeben werden, zwischen Crowdwork sowie Freelancing-Marktplätzen unterschieden werden. Crowdwork wird in der Literatur auch als bezahlte Form des Crowdsourcings bezeichnet (Felstiner, 2011, S. 147). Der Begriff geht ursprünglich auf Jeff Howe (2006) zurück und meint die Auslagerung von Tätigkeiten mittels digitaler Plattformen an externe, unabhängige und per Selbstselektion mitwirkende Akteur*innen (Leimeister et al., 2016, S. 15). Beim Crowdwork wird auf diese Idee zurückgegriffen, indem Arbeitsaufträge über eine Plattform an eine nicht näher definierte Personengruppe vergeben werden. Im Gegensatz zu anderen, unbezahlten Formen des Crowdsourcings, die auf einer intrinsischen Motivation der Teilnehmenden basieren, rückt beim Crowdwork durch die Bezahlung der Aufträge der Erwerbsgedanke in den Vordergrund (Leimeister et al., 2016, S. 16). Crowdwork kann demnach auch als „Crowdsourcing von Arbeitsleistungen“ verstanden werden (Lücking, 2019, S. 3). Je nachdem, ob es sich dabei eher um einfache, kleinteilige Aufgaben handelt (z.B. das Taggen von Bildern), die hochgradig repetitiv und gering bezahlt sind und in der Literatur daher auch mit „taylorisierter“ Arbeit verglichen werden (Flecker, 2017, S. 214) oder um Tätigkeiten, die umfangreicher sind und bei denen die Kreativität der Arbeitenden im Vordergrund steht, kann weiters zwischen „Microtaskingplattformen“ als Bezeichnung für ersteres und digitalen „Kreativwettbewerben“ als Bezeichnung für zweiteres unterschieden werden. Wenngleich beide der Logik des Crowdworks folgen, besteht zwischen diesen Arbeitsformen ein wesentlicher Unterschied. Während beim Microtasking verschiedene Kleinstaufgaben mit festem Stückpreis von jeweils nur einer Person bearbeitet werden, erledigen beim Kreativwettbewerb alle Teilnehmenden dieselben Aufgaben, wobei am Ende

aber nur ein Ergebnis ausgewählt und bezahlt wird (Schmidt, 2016, S. 17). Werden Aufträge nicht an eine anonyme Crowd, sondern an einzelne Individuen vergeben, können die Plattformen als „Freelancing-Marktplätze“ bezeichnet werden. In vielen Literaturquellen wird der Begriff des Crowdworks als Synonym für sämtliche ortsunabhängige Formen der digitalen Plattformarbeit verwendet (z.B. bei Berg et al., 2018; Giard et al., 2021; Lutz & Risak, 2017; Wallis, 2021). Da die Freelance Marktplätze als Teil der ortsunabhängigen digitalen Plattformarbeit jedoch streng genommen nicht der Logik des Crowdworks folgen, soll der in der vorliegenden Arbeit untersuchte Bereich der ortsunabhängigen digitalen Plattformarbeit als „Cloudwork“ bezeichnet werden (Abbildung 1). Da sowohl auf den Freelancing-Marktplätzen als auch auf den Plattformen mit Kreativwettbewerben komplexere Tätigkeiten vergeben werden, die meist recht spezifische Kenntnisse bzw. Qualifikationen erfordern (Gerber & Krzywdzinski, 2019, S. 27; Maier et al., 2017, S. 23), können diese als „Macrowork“ oder „High-Qualified Cloudwork“ bezeichnet und damit vom „Microwork“ abgegrenzt werden (Greef et al., 2017, S. 19).

Abbildung 1: Typen von Cloudworkplattformen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schmidt (2016, S. 7) & Greef et al. (2017, S. 19)

Die in Abbildung 1 dargestellte und oben erläuterte Ausdifferenzierung von Cloudworkplattformen, die auf inhaltlicher Ebene in „Micro- und Macrowork“ sowie auf Basis ihrer Vermittlungslogik in „Crowdwork“ und „Freelancing-Marktplätze“ unterteilt werden kann, dient einer idealtypischen Veranschaulichung und Begründung der im Kontext der Arbeit gewählten Terminologie des Cloudworks. In der Praxis handelt es sich oft um Mischformen der angeführten Typen. Selbige Relativierung gilt für die Unterscheidung zwischen ortsgebundener

und ortsunabhängiger Plattformarbeit. So weisen C. B. Baethge et al. (2019, S. 5) darauf hin, dass ortsunabhängige Plattformen (also Cloudworkplattformen) mittlerweile oft auch dazu dienen, Kund*innen für Aufträge im Offlinebereich zu gewinnen. Hinzu kommt, dass Plattformarbeiter*innen mitunter in beiden Bereichen tätig sind. Dies bedenkend, wird eine Unterscheidung im Kontext dieser Arbeit dennoch als zielführend und notwendig angesehen, da Cloudwork als neue Form "digitaler Heimarbeit" (Wallis, 2021, S. 231) einerseits an ganz spezifischen gesellschaftliche Entwicklungslinien an der Schnittstelle von Reproduktion und Produktion ansetzt, andererseits aber auch vermehrt Personengruppen ansprechen dürfte, die in verschiedenster Weise an ihr Zuhause gebunden sind (Groen et al., 2018, S. 18; Wallis, 2021, S. 246).

Mit Cloudwork ist im Kontext der vorliegenden Arbeit somit jener Bereich der Plattformarbeit gemeint, bei denen sowohl die Vermittlung als auch die Bearbeitung der Arbeitsaufträge im digitalen Raum stattfinden und der durch das zentrale Merkmal der Ortsunabhängigkeit gekennzeichnet ist. Die Aufträge können dabei sowohl an eine anonyme Gruppe von Menschen (Crowdwork) als auch an einzelne Individuen (Freelancing-Marktplätze) gerichtet sein und komplexere (Macrowork) als auch einfachere (Microwork) Tätigkeiten umfassen.

Der ursprüngliche Plan war, in der empirischen Erhebung sowohl den Bereich des Micro-, als auch Macroworks abzudecken. Schlussendlich stellte sich dies jedoch aus zweierlei Gründen als nicht möglich heraus. Einerseits zeigte sich in der Literaturanalyse, dass Macro- und Microwork sehr unterschiedliche Bereiche mit dementsprechend verschiedenen Implikationen für die analytische Betrachtung sind, andererseits erwies sich der Zugang zu Interviewpartner*innen auf Microworkplattformen als unmöglich. Auf Macroworkplattformen dagegen konnten Interviewpartner*innen gefunden werden, weshalb auch aus forschungspragmatischer Sicht die Entscheidung getroffen wurde, den Untersuchungsgegenstand auf diesen Bereich einzugrenzen. In Anlehnung an die Einteilung bei Schmidt (2016, S. 7) liegt der Fokus der vorliegenden Arbeit somit auf Freelancing-Marktplätzen und Plattformen mit Kreativwettbewerben, die beide dem Bereich der ortsunabhängigen Plattformarbeit, in der vorliegenden Arbeit als „Cloudwork“ bezeichnet, angehören.

2.2 Spezifika des Cloudworks

Cloudwork knüpft einerseits an verschiedenen allgemeinen Entwicklungen im Bereich der Erwerbsarbeit an, die sich auch in traditionellen Arbeitsmarktsegmenten beobachten lassen, ist andererseits aber auch Ausdruck von gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, die über den

Bereich der Erwerbsarbeit hinausgehen (Huws et al., 2017, S. 13). Dies berücksichtigend, sollen nachfolgend dennoch die wichtigsten Aspekte und Besonderheiten des Cloudworks skizziert werden, da diese zwar an vielfältigen Entwicklungen ansetzen, dennoch Spezifika aufweisen, deren Kenntnis für das Verständnis der soziologischen Relevanz von Cloudwork sowie der Problemstellung der vorliegenden Arbeit wichtig ist. Gleichzeitig soll damit gezeigt werden, warum Cloudwork nicht mit anderen Formen neuer Solo-Selbstständigkeit gleichgesetzt werden kann, sondern neue Fragen an der Schnittstelle unterschiedlicher sozialwissenschaftlicher Forschungsfelder aufwirft.

Charakteristisch für sämtliche Formen der digitalen Plattformarbeit ist zunächst die Dreiecksbeziehung zwischen Plattformbetreiber*innen, Anbieter*innen und Nachfrager*innen (Schmidt, 2016, S. 11; Schörpf, Flecker & Schönauer, 2017, S. 3), die folgenreiche Implikationen für die Machtverteilung auf Plattformen, das soziale wie rechtliche Risiko der Cloudworker*innen sowie Möglichkeiten der arbeitsrechtlichen Regulation hat (Mayrhuber & Bock-Schappelwein, 2018, S. 24; Schmidt, 2016, S. 6). Wenngleich Dreiecksbeziehungen per se nicht neu sind und auch in anderen Jobs im Dienstleistungssektor bzw. im Bereich der Auftragsarbeit beobachtet werden können, bekommen diese im Cloudwork eine neue Dynamik, die Plattformbetreiber*innen und Kund*innen multiple Möglichkeiten der Kontrolle und damit Machtvorteile gegenüber den Arbeitenden verschafft (Schörpf, Flecker & Schönauer, 2017, S. 3 & 13).

So negieren Plattformbetreiber*innen nach außen hin ihre Rolle als Arbeitgeber*innen und präsentieren sich als scheinbar neutrale Vermittler*innen zwischen Auftragnehmer*innen und Auftraggeber*innen, agieren praktisch aber als Machtinhaber*innen über Plattformregeln, Daten der Nutzer*innen sowie Kommunikationsformen und legen damit die Rahmenbedingungen fest, unter denen die Plattform genutzt werden kann (Gerber & Krzywdzinski, 2019, S. 26; Schmidt, 2016, S. 6; Schörpf, Flecker & Schönauer, 2017, S. 3). Während die Plattformbetreiber*innen Vorteile auf diese Weise für sich nutzen, lagern sie Kosten – etwa für Produktionsmittel, Arbeitskraft oder Wartezeiten ohne Aufträge – sowie die rechtlichen und sozialen Risiken an die Arbeitnehmer*innen aus (Altenried, 2021, S. 52–53). Schmidt (2016, S. 6) konstatiert dementsprechend, dass das Geschäftsmodell digitaler Plattformen durch ein hohes Maß an Machtasymmetrie zugunsten der Plattformbetreiber*innen gekennzeichnet ist, da diese standardisierte Regeln festsetzen, welche kaum Spielraum für individuelle Handhabung lassen. Hinzu kommt, dass diese Regeln auch Kund*innen Möglichkeiten der direkten und indirekten Kontrolle über die Arbeitenden verschaffen. Um

Geld über die Arbeit auf der Plattform zu verdienen, müssen Cloudworker*innen nicht nur den Vorgaben der Plattformen folgen, sondern gleichzeitig auch den Wünschen und Ansprüchen der Kund*innen nachkommen. Eine besondere Relevanz kommt in diesem Kontext den für Plattformen charakteristischen Reputationssystemen zu, die Cloudworker*innen einerseits im Hinblick auf die Einhaltung der Plattformregeln, aber auch auf Basis Kund*innenbewertungen in ein Rankingsystem einstufen. Je nach Position im Ranking sind unterschiedliche Jobs verfügbar, auch erhöht eine gute Position im Ranking die Wahrscheinlichkeit für lukrative Aufträge (Gerber & Krzywdzinski, 2019, S. 38; Schörpf, Flecker & Schönauer, 2017, S. 13). Da Antwortzeiten sowie eine schnelle Auftragsübermittlung zentrale Kriterien für die Bewertung durch Plattformen und Kund*innen darstellen, zwingen die Ratingssysteme Cloudworker*innen zu ständiger Aktivität und schränken damit die zeitliche Autonomie stark ein (Gerber & Krzywdzinski, 2019, S. 39).

Folglich finden sich Cloudworker*innen in einem Status wieder, der weder den Kriterien einer Selbstständigkeit noch Unselbstständigkeit entspricht. Einerseits befinden sie sich in einer doppelten Abhängigkeit gegenüber Plattformbetreiber*innen und Kund*innen (Schörpf, Flecker, Schönauer & Eichmann, 2017, S. 55), verfügen andererseits jedoch über keine Arbeits- und Sozialrechte durch die Plattform, müssen selbst für ihre Arbeitsmittel aufkommen, werden auftragsweise bezahlt und tragen damit ähnliche Risiken wie Selbstständige (Schürmann & Trenkmann, 2019, S. 3).

Die geringe soziale Absicherung der Arbeitenden sowie deren hochgradige Abhängigkeit wird in der Literatur mitunter als ausbeuterisch gedeutet (Oechslen, 2020, S. 86) und bringt hohe Prekarisierungsrisiken für jene mit sich, die finanziell auf die Plattformtätigkeit angewiesen sind (Gerber, 2022, S. 226). Das für digitale Plattformen charakteristische dreipersonale Verhältnis erschwert auch die rechtliche Klassifizierung von Cloudworker*innen und stellt die Anwendung des Arbeitsrechts vor Herausforderungen, da dies in der Regel von zweipersonalen Beziehungen ausgeht (Lutz & Risak, 2017, S. 46).

Während das dreipersonale Verhältnis und die damit einhergehenden Machtasymmetrien auch für die ortsgebundene Plattformarbeit („Gigwork“) zutreffen, ist der globale Konkurrenzkampf zwischen Arbeitenden ein für Cloudwork sehr charakteristisches Merkmal: Nachdem Cloudwork mehr oder weniger von überall aus ausgeübt werden kann, treten die Arbeitenden auf den Plattformen in einen nationalstaatliche Grenzen überwindenden Konkurrenzkampf um Aufträge (Altenried, 2021, S. 62), der zwar doch nicht so uneingeschränkt global sein dürfte wie teilweise angenommen (Oechslen, 2020, S. 85), dennoch dazu führt, dass es zu neuen

Formen des internationalen Wettbewerbs kommt. Die örtliche Unabhängigkeit des Cloudworks hat zudem zur Folge, dass international anerkannte Qualifikationen an Relevanz gewinnen, gleichzeitig formale Qualifikationen aber in Anbetracht der Ratingsysteme auch an Bedeutung verlieren (Mayrhuber & Bock-Schappelwein, 2018, S. 24).

Zusammenfassend lässt sich somit konstatieren, dass Cloudwork zwar eingebettet in arbeitsmarktbezogene und gesellschaftliche Entwicklungen ist, sich dennoch in zentraler Hinsicht von traditionellen Formen der selbst- und unselbstständigen Beschäftigung unterscheidet und durch ganz besondere Spannungsverhältnisse, Widersprüche, Ambivalenzen und Machtverhältnisse gekennzeichnet ist. Denn während jene, die finanziell auf Cloudwork angewiesen sind, sich den Spielregeln der Plattformen unterordnen müssen und damit viel stärker Abhängigkeiten, Risiken sowie einem Konkurrenzkampf ausgesetzt sind, können jene, die Cloudwork als Zuverdienst ohne finanzielle Notwendigkeit ausüben, die Autonomie und Flexibilitätspotenziale dieser Arbeitsform für sich nutzen (Altenried, 2021, S. 63; Schörf, Flecker & Schönauer, 2017, S. 12).

3 Stand der Forschung

Die Skizzierung des soziologischen Forschungsstandes zu Cloudwork gestaltet sich aus verschiedenen Gründen als herausfordernde Aufgabe. Zunächst erschweren die verschiedenen Begriffsverständnisse eine gezielte Schlagwortsuche, da unter demselben Begriff mitunter ganz verschiedene Formen von Plattformarbeit gefasst werden. Hinzu kommt, dass unterschiedliche Plattfortmtypen zum Teil empirisch nicht differenziert untersucht werden, sodass sich eine Reihe von Studien finden lassen, die Cloud- und Gigwork unter dem Oberbegriff der digitalen Plattformarbeit gemeinsam untersuchen oder ihren Fokus auf verschiedene Typen des Cloudworks legen, ohne diese analytisch zu trennen. Der hier skizzierte Stand der Forschung beschränkt sich daher auf jene empirischen Ergebnisse, die sich entweder explizit der Thematik des Cloudworks widmen oder diese im Rahmen der Erforschung digitaler Plattformen zumindest analytisch von Gigwork unterscheiden.

Da die Forschungslandschaft zu Cloudwork insgesamt sehr multidisziplinär aufgestellt ist und dies für das Verständnis der Thematik durchaus als bereichernd angesehen werden kann, beinhaltet das vorliegende Kapitel nicht nur explizit soziologische Studien, sondern auch solche, die durch andere sozial-, geistes- und rechtswissenschaftliche Perspektiven ergänzt bzw. in multidisziplinären Forschungsteams durchgeführt wurden.

Im vorliegenden Kapitel soll zunächst ein Überblick zu den unterschiedlichen soziologischen und sozialwissenschaftlichen Forschungsperspektiven auf Cloudwork gegeben werden, um die Thematik der vorliegenden Arbeit in eine heterogene Forschungslandschaft rund um das Thema Cloudwork bzw. digitale Plattformarbeit einordnen zu können. Anschließend folgt eine detailliertere Aufbereitung des Forschungsstandes im Hinblick auf die Problemstellung der vorliegenden Arbeit.

3.1 Kurzüberblick: Cloudwork innerhalb der soziologischen Forschungslandschaft

So breit und heterogen wie das Phänomen des Cloudworks an sich, sind auch die soziologischen Forschungsperspektiven auf das Thema. Einen insgesamt großen Teil der Forschung nehmen Studien ein, die die sozioökonomische Struktur von Cloudworker*innen sowie die Gründe für die Arbeit auf Cloudworkplattformen in den Blick nehmen und zumeist quantitativ angelegt sind. Für den europäischen Raum existieren dazu einerseits länderspezifische Erhebungen, wie beispielsweise Huws und Joyce (2016) für Österreich, Leimeister et al. (2016), Giard et al. (2021) und Bertschek et al. (2016) für Deutschland sowie Andjelkovic et al. (2019) für Serbien, aber auch einige europaweite Studien, in denen Ländervergleiche vorgenommen werden, wie etwa bei Urzì Brancati et al. (2020) und Huws et al. (2017). Soziologische bzw. sozialwissenschaftliche Studien, die hinter die recht oberflächliche Darstellung von Motiven gehen und mittels qualitativer Methoden tiefgreifendere Erkenntnisse zur Lebenssituationen von Cloudworker*innen liefern, sind dagegen im europäischen Raum selten bzw. in Österreich gar nicht vorhanden. Hervorzuheben sind hier allerdings die Forschungen von Fritsch und Schwichow (2020), Wallis (2021), Frieß und Nowak (2021), Oechslen (2020), Gajewski (2018) sowie Gerber und Krzywdzinski (2019).

Neben quantitativen Studien zur Struktur und zu den Motiven von Cloudworker*innen sind auch die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse auf digitalen Plattformen häufig Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Dazu gehören sowohl qualitative Studien, die sich mit der Thematik der Entgrenzung (z.B. Gerber & Krzywdzinski, 2019; Oechslen, 2020) und dem Umgang mit räumlich-zeitlichen Grenzziehungen auseinandersetzen (Wallis, 2021), als auch solche, die sich der Frage der Arbeitsbedingungen aus quantitativer Perspektive widmen (Feldmann et al., 2018; Giard et al., 2021; Groen et al., 2018).

Weitere soziologische Forschungsperspektiven sind Veränderungen der Arbeitsorganisation, wobei dabei insbesondere die Machtbeziehungen zwischen Plattformen, Kund*innen und

Cloudworker*innen sowie neue Formen der (algorithmischen) Steuerung von Arbeitsprozessen in den Blick genommen werden (z.B. Gerber, 2020). Die Forschung zu algorithmischen Steuerungsformen umfasst auch Studien, die diese aus dem Blickwinkel der Ungleichheitsforschung analysieren und Fragen der Diskriminierung durch Algorithmen nachgehen (Hensel, 2020, S. 35–37).

3.2 Rolle des Cloudworks in den Lebenskontexten der Arbeitenden

Eine Frage die sich durch die soziologische Debatte zur digitalen Plattformarbeit im Allgemeinen und Cloudwork als Teil der digitalen Plattformarbeit zieht und häufig auch als Anlasspunkt für empirische Forschungsarbeiten herangezogen wird, ist, inwieweit diese neue Form digitaler Erwerbsarbeit als Chance oder Risiko gedeutet werden kann bzw. konkreter, wer von den Chancen – wie etwa der Möglichkeit des flexiblen Arbeitens – profitieren kann und wer von den potenziellen Risiken (z.B. Prekarität und fehlende soziale Absicherung) betroffen ist. Eine eindeutige Antwort auf diese Fragen gibt es bislang nicht, vielmehr scheint sich auf Basis des bisherigen Wissensstandes abzuzeichnen, dass es im Hinblick auf Chancen und Risiken des Cloudworks darauf ankommt, welche Rolle diese Beschäftigungsform im Leben der betreffenden Personen einnimmt und inwiefern diese damit in der Lage sind, Risiken abzufedern – dies, so lässt der bisherige Forschungsstand vermuten, ist sozial höchst ungleich verteilt. So verweisen mehrere Studien (z.B. Gerber, 2022; Gerber & Krzywdzinski, 2017; Giard et al., 2021; Groen et al., 2018; Oechslen, 2020; Schor, 2017) darauf, dass die Prekarisierungsgefahren des Cloudworks vor allem jene Gruppen treffen, die ohnehin schon benachteiligt sind (z.B. Migrant*innen, Frauen*, Menschen mit Behinderungen oder Personen aus wirtschaftlich schwächeren Regionen). Der nachfolgend skizzierte Stand der Forschung soll einerseits zeigen, wieso dem so ist und andererseits, inwieweit die vorliegende Arbeit mit ihrer gewählten Forschungsfrage wichtige empirische Erkenntnisse im Hinblick auf eine gesellschaftlich faire Gestaltung des Cloudworks liefern kann.

3.3 Wer sind die Cloudworker*innen?

Die einzige Studie, die Erkenntnisse in Bezug auf die Frage liefert, wer in Österreich auf digitalen Arbeitsplattformen aktiv ist, ist die quantitative Befragung von Huws und Joyce (2016). Allerdings weist die Erhebung keine für die österreichische Bevölkerung repräsentative Datengrundlage auf, zudem werden Cloud- und Gigwork gemeinsam untersucht und in der Ergebnisdarstellung nicht unterschieden. Aus diesen Gründen können die Erkenntnisse aus dieser Studie lediglich grobe Hinweise auf die sozioökonomische Struktur der Cloudworker*innen in Österreich geben. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es sich bei den

Plattformarbeiter*innen in Österreich (also sowohl Cloud- als auch Gigworker*innen) eher um junge Personen oder Personen im mittleren Erwachsenenalter handelt. Die Altersgruppen 18 bis 24 Jahre, 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre sowie 45 bis 54 Jahre sind in der Befragung mit jeweils rund 20% nahezu gleichmäßig vertreten, der Anteil älterer Personen ab 55 Jahren fällt mit 12% dagegen deutlich geringer aus. Überwiegend dürfte digitale Plattformarbeit und damit auch Cloudwork in Österreich eine nebenberufliche Tätigkeit darstellen: So machen die Verdienste aus der Plattformtätigkeit für rund 60% weniger als die Hälfte des gesamten Einkommens aus, für immerhin 11% aber über die Hälfte. Für zwei Prozent stellt die Plattformarbeit die einzige Einkommensquelle dar³. Dies lässt darauf schließen, dass zwar ein kleiner, aber nicht vernachlässigbarer Anteil an Personen in Österreich finanziell auf das Einkommen aus dieser Erwerbsform angewiesen ist. Die regionale Verteilung spiegelt ungefähr jene der Allgemeinbevölkerung wider, jedenfalls weisen die – bezogen auf die Zahl der Einwohner*innen – größten Bundesländer die höchsten Anteile an Plattformarbeiter*innen auf. Der höchste Prozentsatz aller österreichischen Plattformarbeiter*innen entfällt mit 22% auf Wien, gefolgt von Oberösterreich (19%), Niederösterreich und der Steiermark (jeweils 16%). In den übrigen Bundesländern liegen die Anteile zwischen 3 und 8 Prozent. Hinsichtlich der finanziellen Situation deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass es sich bei Österreichs Cloudworker*innen tendenziell um Personen mit geringeren Einkommen handeln dürfte: So gibt knapp die Hälfte der Befragten an, ein jährliches Einkommen (insgesamt, nicht nur Plattformtätigkeit) von weniger als 18.000 Euro zur Verfügung zu haben. Nur ein kleiner Teil ist der hohen (36.000 bis 60.000, 6%) bzw. sehr hohen Einkommensklasse (>60.000, 3%) zuzurechnen. Männer* sind mit 57% häufiger vertreten als Frauen* (43%). Der Anteil der zum Zeitpunkt der Befragung studierenden Plattformarbeiter*innen liegt bei 11% (Huws & Joyce, 2016, S. 3–6).

Wenngleich diese Erkenntnisse aufgrund der genannten Vermischung mit Gigworker*innen sowie der fehlenden Repräsentativität nur als ungefähre Annäherung betrachtet werden können, weisen sie in einigen Aspekten durchaus Parallelen zu Studien in anderen europäischen Ländern auf, wo die Datenlage zur Sozialstruktur von Cloudworker*innen weiter fortgeschritten und differenzierter ist. Vor allem für Deutschland existieren bereits sehr umfangreiche Informationen dazu, wer auf welchen Cloudworkplattformen tätig ist.

Die umfangreichsten Studien aus Deutschland sind jene von Giard et al. (2021) und Leimeister et al. (2016). Beide Studien bieten insofern eine für die vorliegende Arbeit wichtige Referenz,

³ ein relativ hoher Anteil von 30% konnte hierzu allerdings keine Angabe machen.

weil sie sich explizit der ortsungebundenen Plattformarbeit, also dem hier als Cloudwork bezeichneten Bereich (in den genannten Studien wird allerdings der Begriff des Crowdworks als Überbegriff gewählt) widmen. Zudem findet sich bei beiden Studien eine differenzierte Darstellung für unterschiedliche Plattfortmtypen. Mit 800 Befragten ist die Stichprobe bei Giard et al. (2021) ungefähr doppelt so groß wie bei Leimeister et al. (2016). Daten zur Soziodemographie von Cloudworker*innen in Deutschland wurden auch in der Studie von Bertschek et al. (2016) erhoben. Jedoch basiert diese auf einer lediglich auf zwei Plattformen durchgeführten Onlinebefragung, wobei nur eine davon dem Bereich des Cloudworks zuzurechnen ist und in den Bereich des Microworks fällt. Angesichts dessen, dass bei Leimeister et al. (2016) sowie Giard et al. (2021) doch einige Unterschiede zwischen Micro- und Macrowork festgestellt werden, kann diese Befragung lediglich Hinweise auf die Soziodemographie von Microworker*innen, nicht aber von Cloudworker*innen im Allgemeinen liefern. Da in der vorliegenden Arbeit aus Gründen des Feldzugangs nur Personen auf Macroworkplattformen interviewt werden konnten, werden im Folgenden vor allem die Ergebnisse von Giard et al. (2021) sowie Leimeister et al. (2016) dargestellt, wobei an einigen Stellen auf die soziodemografischen Unterschiede von Micro- und Macroworker*innen und damit auch auf die Studie von Bertschek et al. (2016) Bezug genommen wird.

Bei der quantitative Studie von Berg et al. (2018) handelt es sich um eine weltweite Befragung von Cloudworker*innen auf fünf Microworkplattformen, unter anderem finden sich dabei Fragen zum sozioökonomischen Hintergrund. Die Ergebnisse werden hier jedoch nicht für einzelne Ländern, sondern nur für einzelne Plattformen dargestellt.

Wie sich auf Basis der Ergebnisse von Huws und Joyce (2016) auch für Österreich vermuten lässt, deuten die genannten internationalen Studien darauf hin, dass es sich bei Cloudwork tendenziell um eine Beschäftigungsform handelt, die jüngere Personen anspricht. In der Studie von Giard et al. (2021, S. 18–19) beträgt das Durchschnittsalter 37 Jahre und liegt damit in deutlich unter jenem der allgemeinen Erwerbsbevölkerung in Deutschland, der Großteil der Befragten ist zwischen 26 und 45 Jahre alt. Dies entspricht in etwa den Ergebnissen anderer Studien: Bei Leimeister et al. (2016, S. 32) liegt das Durchschnittsalter bei 36 Jahren, Berg et al. (2018, S. 33) kommen auf einen etwas niedrigeren Wert von 33 Jahren. Während Leimeister et al. (2016, S. 32) und Giard et al. (2021, S. 18) übereinstimmend feststellen, dass die Cloudworker*innen auf Freelancing-Marktplätzen (welche der Kategorie des Macroworks zuzuordnen ist) im Schnitt etwas älter sind, liegen für Microworkplattformen widersprüchliche Ergebnisse vor: So kommen Leimeister et al. (2016, S. 32) sowie Bertschek et al. (2016, S. 4)

auf ein durchschnittliches Alter von 29 Jahren, während das Durchschnittsalter der Microtasker*innen bei Giard et al. (2021, S. 18) dem plattformübergreifenden Mittelwert von 37 Jahren entspricht.

Ein über die verschiedenen Studien hinweg recht einheitlicher Befund ist, dass Cloudworker*innen tendenziell gut gebildet sind. In den Befragungen von Giard et al. (2021, S. 22) und Leimeister et al. (2016, S. 35) verfügen jeweils rund $\frac{3}{4}$ der Befragten über eine Matura oder eine Fachhochschulreife, zusätzlich hat fast die Hälfte einen Hochschulabschluss. Giard et al. (2021, S. 23) stellen für Freelancing-Marktplätze mit 60% deutlich höhere Anteile von Personen mit Hochschulabschluss fest, bei Leimeister et al. (2016, S. 35–36) sind die Anteile Hochgebildeter auf Freelancing-Marktplätzen nicht erhöht. Dass Cloudwork eher ein Bereich für Hochqualifizierte ist, dürfte nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch im globalen Kontext zutreffen. So liegen die Anteile für Cloudworker*innen mit Hochschulabschluss auch bei Berg et al. (2018, S. 36) bei rund 60%. Für den Bereich des Microworks kommen Bertschek et al. (2016, S. 5) auf einen mit 41% zwar hohen, aber im Vergleich zu Macroworkplattformen dennoch etwas geringeren Anteil an Akademiker*innen, was wohl auf die geringere Komplexität und damit auch geringere Notwendigkeit hochspezifischer Fachkenntnisse rückführbar ist. Zu berücksichtigen ist auch der erhöhte Anteil Studierender auf Microworkplattformen. Insgesamt lässt sich der hohe Prozentsatz hochgebildeter Personen damit begründen, dass gewisse Fachkenntnisse insbesondere auf Macroworkplattformen, wo die Aufgabengebiete mitunter sehr komplex sind, einen Vorteil darstellen können (Hensel et al., 2019, S. 86).

Ein ebenfalls sehr einheitlicher Befund ist die Überrepräsentation von Männern* im Cloudwork. Wie auch bei Huws und Joyce (2016), liegt der Männeranteil über alle Plattformen hinweg bei Giard et al. (2021, S. 19) bei 57%. Auf einen nahezu identen Wert (56%) kommen Leimeister et al. (2016, S. 33), während Bertschek et al. (2016, S. 29) für Microworkplattformen mit einem Männer*anteil von 65% eine gar noch deutlichere Genderdysbalance feststellen. Zwischen den einzelnen Plattfortmtypen dürfte es allerdings relevante Unterschiede geben: So sind Frauen* entsprechend der Ergebnisse von Giard et al. (2021, S. 19) am häufigsten auf Freelancing-Marktplätzen und damit im Bereich des Macroworks vertreten. Gleichzeitig weist dieser Plattfortmtyp die höchsten Anteile hauptberuflicher Cloudworker*innen sowie Personen mit Kindern auf (Giard et al., 2021, S. 24–25). Dies lässt sich als Hinweis darauf interpretieren, dass Cloudwork für Frauen* in stärkerem Maße eine Vereinbarkeitslösung darstellt (mehr dazu in Kapitel 3.4).

Cloudwork dürfte, wie schon die Ergebnisse von Huws und Joyce (2016) für Österreich vermuten lassen, auch im europäischen Raum mehrheitlich eine nebenberufliche Tätigkeit darstellen: So kommen Leimeister et al. (2016, S. 48) und Giard et al. (2021, S. 20) auf nahezu idente Werte von jeweils rund 80% hauptberuflicher- und 20% nebenberuflicher Cloudworker*innen. Auch Groen et al. (2018, S. 20) stellen auf Basis von qualitativen Interviews mit Cloudworker*innen aus unterschiedlichen europäischen Ländern fest, dass es sich dabei in zentraler Weise um Personen handelt, die abseits der Plattformarbeit einer Vielzahl anderer Tätigkeiten nachgehen. Zwischen den verschiedenen Plattfortmtypen treten allerdings einige Unterschiede hinsichtlich des Erwerbsstatus zutage. So sind Macroworkplattformen zu höheren Anteilen entweder die Haupteinnahmequelle (43% Hauptberufliche auf Freelancing-Marktplätzen bei Giard et al., 2021, S. 20; 28% bei Leimeister et al., 2016, S. 48) oder werden als eine von mehreren Einkommensquellen aus selbstständiger Tätigkeit genutzt, wobei Zweiteres neben Freelancing-Marktplätzen vor allem auch Designplattformen betrifft. Diese Unterschiede in der finanziellen Angewiesenheit zwischen Micro- und Macrowork dürften in zentralem Maße auf die unterschiedlich guten Verdienstmöglichkeiten rückführbar sein: Während auf Plattformen im Bereich des Macroworks (Designplattformen und Freelancing-Marktplätze) mit durchschnittlich rund 660 Euro/Monat durchaus Erträge erzielt werden, die in relevanter Weise zum Gesamteinkommen beitragen können und rund 15% der auf diesen Plattformen Arbeitenden gar Einkünfte von über 1500 Euro monatlich erzielt, stellen die durchschnittlichen Einkünfte auf Microworkplattformen mit 144 Euro/Monat eher ein Taschengeld dar (Leimeister et al., 2016, S. 43).

Dass Cloudwork eine Überbrückung für Arbeitssuchende oder ein Zusatzverdienst für Pensionist*innen ist, scheint nur in geringem Maße zuzutreffen. In der Befragung von Leimeister et al. (2016, S. 40) geben nur 6% an, auf Arbeitssuche zu sein, die bei Giard et al. (2021, S. 21) zusammengefasste Gruppe von Arbeitssuchenden, Pensionist*innen und Personen in Elternzeit macht ebenfalls nur 11% aus. Die verbreitete Annahme, dass es sich bei Plattformarbeiter*innen in hohem Maße Studierende handelt (Huws & Joyce, 2016, S. 5), muss differenziert betrachtet werden. Wenngleich dies im Microwork zutreffen dürfte, ist dies plattformübergreifend nicht der Fall. So ist der Studierendenanteil bei Giard et al. (2021, S. 21) und Leimeister et al. (2016, S. 40) über alle Plattformen hinweg deutlich niedriger als jener der Angestellten und Selbstständigen.

Giard et al. (2021) befragen die Cloudworker*innen auch hinsichtlich des Vorhandenseins von Betreuungspflichten. Dabei zeigt sich, dass mit 37% ein hoher Anteil Kinder hat, auf

Freelancing-Marktplätzen (wo auch mehr Frauen* arbeiten) trifft dies gar auf die Hälfte zu. Auffällig ist auch der überdurchschnittlich hohe Anteil von Haushalten mit Kindern unter den hauptberuflichen Cloudworker*innen (50%) (Giard et al., 2021, S. 24–25). Dies lässt darauf schließen, dass die Flexibilität des Cloudworks für die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen genutzt wird – verstärkt betrifft dies Frauen*.

Die für den europäischen Raum größte Datenbasis zur Soziodemographie von Plattformarbeiter*innen bietet der COLLEEM Survey, welcher vom Joint Research Centre (JRC), der Servicestelle der Europäischen Kommission für Wissenschaft und Wissen („European Commission’s science and knowledge service“) zum ersten Mal im Jahr 2017 (COLLEEM I) durchgeführt wurde, gefolgt von einer zweiten, detaillierteren und umfangreicheren Erhebung im Folgejahr. Die Stichprobe des zweiten Erhebungsdurchgangs (Urzi Brancati et al., 2020) umfasst 38.878 Personen, verteilt auf 16 europäischen Länder – Österreich ist dabei jedoch nicht vertreten. Wenngleich zwar erhoben wird, auf welchen Plattformen die Personen tätig sind und sich zu Beginn eine analytische Einteilung in Cloud- und Gigwork findet, wird in der Ergebnisdarstellung nicht nach diesen beiden Typen differenziert. Aufgrund dieser fehlenden analytischen Differenzierung werden die Ergebnisse dieser Studie hier nicht im Detail behandelt, allerdings zeigen sich insgesamt Parallelen zu jenen Erhebungen, die nur Cloudworker*innen in den Blick nehmen. So handelt es sich bei den Plattformarbeiter*innen auch in dieser Studie mehrheitlich um eher junge, gutgebildete Personen, die nebenberuflich auf Plattformen tätig sind. Männer* sind auch hier zu etwas höheren Anteilen vertreten. Im Vergleich zur traditionellen Erwerbsbevölkerung, von Urzi Brancati et al. (2020, S. 4) als „offline workers“ bezeichnet, haben sie öfter Betreuungspflichten für Kinder bzw. leben öfter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt, was wiederum einen Hinweis darauf liefert, dass Plattformarbeit mitunter eine Vereinbarkeitsstrategie darstellt.

Insgesamt zeigt der Blick auf die Soziodemographie von Cloudworker*innen, dass es sich dabei um eine sehr heterogene Personengruppe handeln dürfte. Die wenigstens sind ausschließlich Cloudworker*innen, sondern zumeist gleichzeitig Angestellte, Studierende oder Selbstständige in anderen Bereichen. Tendenziell dürfte es sich eher um jüngere Personen mit hoher Bildung und etwas häufiger um Männer* handeln, wobei Cloudwork überwiegend keine hauptberufliche Tätigkeit, sondern einen Nebenverdienst darstellt. Allerdings unterscheiden sich die verschiedenen Plattfortmtypen und speziell Micro- und Macroworkplattformen deutlich hinsichtlich der dort arbeitenden Personengruppen. Genaue Daten für Österreich, die Cloudworker*innen getrennt von Gigworker*innen analysieren und unterschiedliche

Plattformtypen in den Blick nehmen, gibt es bislang keine. Da Deutschland jedoch eine relativ ähnliche Arbeitsmarktstruktur aufweist, wäre zu vermuten, dass in Österreich die gleichen Personengruppen Cloudwork ausüben.

3.4 Lebenssituationen von Cloudworker*innen

So heterogen die Cloudworker*innen sind, so vielfältig dürften auch ihre Beweggründe und Lebenswege sein, die sie in die Tätigkeit auf digitalen Plattformen führen. Während Cloudwork in Ländern mit niedrigen Erwerbsstandards und Verdienstchancen am traditionellen Arbeitsmarkt durchaus eine Chance auf ein besseres Einkommen sowie gute Arbeitsbedingungen darstellt und dementsprechend häufiger hauptberuflich bzw. in finanzieller Abhängigkeit ausgeübt wird (Strube, 2019, S. 89–92), ist Cloudwork – wie im vorherigen Kapitel dargestellt wurde – in westlichen Industrienationen, wie auch Österreich, mehrheitlich eine Nebenbeschäftigung neben einer oder mehreren anderen (sozial abgesicherten) beruflichen Einkommensquellen.

Im europäischen Raum existieren mittlerweile einige Fragebogenerhebungen, die quantitativ abfragen, aus welchen Gründen Personen einer Tätigkeit auf digitalen Plattformen nachgehen (Bertschek et al., 2016; Feldmann et al., 2018; Giard et al., 2021; z.B. Groen et al., 2018; Yordanova, 2015). Insgesamt zeigt sich in diesen Befragungen, dass sich unter den wichtigsten Gründen für die Ausübung von Cloudwork zwar einerseits solche finden, die nicht-finanzieller Natur sind, wie etwa die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, der Spaß an der Tätigkeit sowie die Möglichkeit zur Aneignung oder Weiterentwicklung von Kompetenzen. Dennoch dürften auch finanzielle Aspekte in hohem Maße einen relevanten Anreiz für die Ausübung von Cloudwork darstellen. So kommen mehrere der oben genannten Studien übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass Cloudwork oft eine wichtige Möglichkeit zum flexiblen Zuverdienst und zur Verbesserung der finanziellen Lage ist. Wenngleich der Großteil der Arbeitenden mit der Plattfortmätigkeit also keine (haupt)beruflichen Ziele verfolgt, ist die finanzielle Komponente dennoch nicht unbedeutend. Gegenüber anderen Nebenerwerbsmöglichkeiten werden für die Cloudworktätigkeit die hohe Flexibilität, die Arbeitsautonomie sowie auch die niedrigen Einstiegsbarrieren als Vorteile angeführt. Qualitative Studien wie etwa von Gajewski (2018), Groen et al. (2018), Strube (2019) sowie Wallis (2021) geben einen vertieften Einblick, was sich hinter diesen recht allgemeinen Gründen konkret verbirgt und welche Rolle die Arbeit auf Cloudworkplattformen im Leben der Personen einnimmt. In der Studie von Groen et al. (2018, S. 18), in der 41 Personen aus unterschiedlichen europäischen Ländern interviewt wurden, zeigt sich, dass der Aspekt der Flexibilität oft eng mit dem Wunsch nach Selbstbestimmung im

Zusammenhang steht. So führen die Befragten nicht nur das zeitlich und örtlich flexible Arbeiten als Vorteil an, sondern vor allem auch die Flexibilität im Hinblick auf die freie Wahl aus einer Fülle von Aktivitäten und Kund*innen. Die zeitliche Flexibilität, so eine weitere Erkenntnis aus dieser Studie, wird auch dahingehend als Vorteil gesehen, dass „leere“ Zeit zwischendurch (z.B. auf Reisen) sinnvoll überbrückt und daraus finanzieller Nutzen gezogen werden kann. Gajewski (2018, S. 17–18) verweist auf Basis qualitativer Interviews mit Cloudworker*innen darauf, dass sich die Flexibilitätsspielräume im Cloudwork von jenen in anderen Jobs dadurch abheben, dass sämtliche Schritte der Arbeitsorganisation selbst übernommen werden können, wodurch sich neue Spielräume für die Gestaltung des eigenen Lebens eröffnen. Der Aspekt der Selbstbestimmung dürfte sich somit nicht nur auf selbstbestimmtes Arbeiten, sondern auf eine selbstbestimmte Gestaltung der eigenen Lebensentwürfe beziehen.

Während die eben skizzierte Studienlandschaft Aufschluss darüber gibt, aus welchen Beweggründen sich Personen für die Arbeit im Cloudwork entscheiden, so bezieht sich der für die vorliegende Arbeit besonders relevante Aspekt darauf, wer diese Tätigkeiten in welchen Lebenssituationen ausübt. In der Einleitung des vorliegenden Kapitels wurde bereits angedeutet, dass die Chancen und Risiken des Cloudworks sozial ungleich verteilt sein dürften und die Frage der finanziellen Angewiesenheit ein hierfür hochrelevantes Kriterium darstellt. Während Cloudwork Personen mit geringen Erwerbschancen zwar auf den ersten Blick Chancen bietet, kann die finanzielle Abhängigkeit von einer Plattformtätigkeit schnell in Prekarität umschlagen, zumal die Arbeitenden, wie bereits in Kapitel 2.2 erläutert, sozial kaum abgesichert sind. So zeigt die in Deutschland und den USA durchgeführte quantitative Studie von Gerber (2022, S. 222 & 226), dass das Risiko, in prekäre Lebenslagen zu rutschen, signifikant erhöht ist, wenn Cloudwork als Haupttätigkeit oder neben einer atypischen Beschäftigung ausgeübt wird. Zudem besteht aufgrund dieses finanziellen Drucks wenig Spielraum zur selbstbestimmten Gestaltung der Rahmenbedingungen der Cloudworktätigkeit (Oechslen, 2020, S. 86).

Ein Lebensumstand, in dem Personen vermehrt auf Cloudwork als hauptsächliche Einkommensquelle zurückgreifen, ist die Gebundenheit an das Zuhause, etwa aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder oder ältere Angehörige, aber auch aufgrund eigener gesundheitlicher Beschwerden, die eine Erwerbstätigkeit außer Haus erschweren. So zeigt sich über mehrere Studien hinweg, dass Personen mit Betreuungspflichten öfter finanziell auf das Einkommen aus einer Plattformtätigkeit angewiesen sind und es sich dabei mehrheitlich um

Frauen* handelt (Berg et al., 2018; Gerber, 2022; Giard et al., 2021). Dies verweist darauf, dass Cloudwork vor allem von Frauen* öfter als Vereinbarkeitslösung genutzt wird, wobei dies tendenziell keine freiwillige Wahl sein dürfte. Die Studie von Berg et al. (2018, S. 38–39) verweist darauf, dass Betreuungspflichten ein zentraler Grund dafür sind, nur von zu Hause aus arbeiten zu können und daher Cloudwork auszuüben. Die qualitativen Interviews bei Wallis (2021, S. 34–35) sowie die online-ethnografische Untersuchung von Strube (2019, S. 90–91) lassen zudem darauf schließen, dass eine hauptberufliche Cloudworktätigkeit oft den Versuch einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten darstellt.

Neben Betreuungspflichten sind es mitunter, wie Berg et al. (2018, S. 39–40) zeigen, auch eigene gesundheitliche Probleme, die Personen zur Heimarbeit zwingen und damit Cloudwork zu einer attraktiven Möglichkeit des Einkommenserwerbs machen. Dies deckt sich mit dem Befund von Frieß und Nowak (2021, S. 254), die auf Basis einer quantitativen Befragung in Deutschland einen überproportional hohen Anteil an Menschen mit Behinderungen auf Cloudworkplattformen feststellen. Was hier bereits mitschwingt, ist die Tatsache, dass eine finanzielle Abhängigkeit von Cloudwork nicht nur im Zusammenhang mit einer Gebundenheit an das Zuhause, sondern auch mit Zugangsbarrieren zum traditionellen Arbeitsmarkt und abgesicherten Formen der Beschäftigung stehen kann. Dies trifft speziell auch auf immigrierte Personen zu, die im Aufenthaltsland über keine Arbeitserlaubnis verfügen und/oder von Diskriminierung betroffen sind. Für diese Personengruppe stellt Cloudwork zum Teil auch eine Strategie dar, die Zeit bis zur Arbeitserlaubnis zu überbrücken (Wallis, 2021, S. 236).

All die eben genannten Personengruppen eint der Umstand, dass es sich um am Arbeitsmarkt ohnehin schon benachteiligte Gruppen handelt. Diese sind durch die finanzielle Abhängigkeit von der Cloudworktätigkeit sozial kaum abgesichert und damit eher vom Risiko der Prekarisierung betroffen, während jene privilegierte Mehrheit, die Cloudwork nebenberuflich nutzt, Risiken abfedern und Potenziale des Cloudworks für sich nutzen kann. In Österreich existiert bisher kaum Wissen dazu, wer in welchen Lebenslagen auf Cloudworkplattformen arbeitet. Die vorliegende Arbeit soll einerseits dazu beitragen, diese Lücke zu füllen, um Cloudwork in Österreich aktiv und vor allem im Sinne sozialer Gerechtigkeit gestalten zu können. Andererseits lassen sich durch das qualitative Forschungsdesign Schlüsse ziehen, die nicht nur für den österreichischen Kontext von Relevanz, sondern auch auf andere Länder übertragbar sind. Qualitative Studien zu Cloudwork sind über die Forschungslandschaft insgesamt in verhältnismäßig geringem Maße vorhanden, stellen aber gerade angesichts der Komplexität und Ambivalenz der Thematik eine enorm wichtige Wissensressource dar.

4 Theoretische Einbettung

Um die gesellschaftliche Relevanz von Cloudwork und insbesondere deren Rolle innerhalb der Lebenszusammenhänge der auf diesen Plattformen Arbeitenden adäquat analysieren und verstehen zu können, ist es zunächst von zentraler Bedeutung, diese neue Arbeitsform trotz seiner Spezifika (siehe dazu Kapitel 2.2) als Teil und Fortsetzung gesellschaftlicher Entwicklungstendenzen zu begreifen, die zum einen den Charakter und die Organisation von Erwerbsarbeit, zum anderen aber auch deren Verhältnis zu anderen Lebensbereichen betreffen.

Cloudwork, sowie auch die digitale Plattformarbeit im Allgemeinen, werden in der soziologischen Debatte häufig lediglich im Kontext von Veränderungen innerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick genommen. Dies wird allerdings der Reichweite ihrer gesellschaftlichen Dynamik nicht gerecht, so die Ausgangsthese der nachfolgenden Ausführungen, die an der Kritik von Jürgens (2010) an einer Engführung der arbeitssoziologischen Perspektive durch Ausblendung des reproduktiven Bereichs anknüpft:

„Die Trennung der Lebensbereiche hat insofern nicht nur die mit ihr einhergehenden Hierarchisierungen – insbesondere im Geschlechterverhältnis – überdeckt, sondern auch zu soziologischen Blindstellen geführt. Diese Arbeitsteilung zwischen den soziologischen Teildisziplinen verstellt nicht nur die soziale Schlechterstellung von Frauen, sondern behindert gegenwärtig auch das Erkennen neuer Anforderungs- und Belastungskonstellationen, die sich für alle Gesellschaftsmitglieder ergeben. Reproduktion ist damit (weniger denn je) ein ‚Gender-Thema‘, sondern berührt originär arbeits-, industrie- und wirtschaftssoziologische Fragestellungen und Forschungskonzeptionen. Mit der Berücksichtigung von Wechselwirkungen zwischen Arbeits- und Lebensbereichen lässt sich der Wandel von Erwerbsarbeit nicht nur über die unterschiedlichen Arbeitsformen und Branchenunterschiede hinausgehend reflektieren, sondern auch gesellschaftstheoretisch ergründen.“ (Jürgens, 2010, S. 12)

Um die Rolle von Cloudwork innerhalb der Lebenskontexte der auf diesen Plattformen Arbeitenden zu verstehen, bedarf es somit einer Einbettung in gesamtgesellschaftliche Entwicklungstendenzen, die den gesamten Arbeits- und Lebenszusammenhang, konkret aber vor allem das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben tangieren und damit insgesamt zu einer veränderten Rolle der Erwerbsarbeit führen. Cloudwork, so die hier eingenommene Perspektive, kann als Ausdruck und Folge dieser Entwicklungen betrachtet werden.

Konkret werden im Folgenden nun drei Perspektiven skizziert, die als theoretische Hintergrundfolie der vorliegenden Arbeit fungieren.

Zunächst werden Entwicklungen in den Blick genommen, die sich auf die Veränderung von Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben beziehen (Kapitel 4.1). Unter Rückgriff auf das Konzept der Entgrenzung wird skizziert, inwiefern Cloudwork als Ausdruck von

veränderten Grenzlinien auf zeitlicher, räumlicher und subjektiver Ebene gedeutet werden kann. Darauf aufbauend wird diskutiert, inwieweit die Ziehung von Grenzen verstärkt zu einer von Individuen aktiv zu vollbringenden Gestaltungsleistung wird.

Der zweite Abschnitt dieses Kapitels widmet sich einer analytischen Betrachtung veränderter Erwerbs- und Lebensformen auf biografischer Ebene (Kapitel 4.2). Hierzu wird auf die These einer zunehmenden Hybridisierung von Erwerbskarrieren- und Konstellationen zurückgegriffen.

Im dritten Abschnitt dieses Kapitels sollen Veränderungen bezüglich des Verhältnisses von Subjekt und Erwerbsarbeit in den Fokus gerückt werden. Konkret wird hier eine Zunahme subjektiver Ansprüche an Erwerbsarbeit diskutiert.

4.1 Cloudwork im Kontext sich verändernder Grenzen

Zur Analyse gesellschaftlicher Wandlungsdynamiken wird in der Soziologie häufig auf den Begriff der „Grenze“ zurückgegriffen. Grenzen werden dabei nicht als etwas Starres, sondern vielmehr als ein soziales Konstrukt verstanden, das im Zuge menschlichen Handelns hergestellt wird (Jürgens, 2010, S. 7). Die Grenzen, die hier in den Blick genommen werden, sind jene zwischen dem Bereich der Produktion und Reproduktion, also Erwerbs- und Privatsphäre. Die im Zuge der Herausbildung kapitalistischer Produktionsweisen (Dück, 2022, S. 54–55) entstandene, strukturelle Separierung dieser beiden Sphären fand auf drei Ebenen statt: In zeitlicher Hinsicht erfolgte die Trennung durch die regulierte Struktur der Erwerbsarbeitszeit, welche determinierend auf jene des Privatlebens wirkte und diesem klare Zeitblöcke zuwies (z.B. Feierabend, Wochenende, Urlaubs- und Feiertage). Räumlich waren die Bereiche dadurch getrennt, dass die Erwerbstätigkeit an einen betrieblichen Arbeitsort gebunden war, während dem Bereich des Privaten andere Räumlichkeiten, wie vor allem der Wohnraum, aber auch andere Orte des Freizeitlebens (z.B. Erholungsgebiete) zugewiesen wurden (Kleemann et al., 2019, S. 144). Auf sachlicher bzw. inhaltlicher Ebene äußerte sich die Trennung durch die den Bereichen der Produktion und Reproduktion zugeschriebenen, unterschiedlichen Tätigkeitslogiken. Nicht-zweckrationale, reproduktive Tätigkeiten wurden der Sphäre des Privaten zugeordnet, während hierarchisch regulierte Tätigkeiten zur Herstellung von vermarktbareren Waren und Dienstleistungen dem Erwerbsbereich vorbehalten waren (Kleemann et al., 2019, S. 144). Mit der strukturellen Trennung der Bereiche im Zuge des Kapitalismus ging auch deren Vergeschlechtlichung einher: So wurde der Bereich der Erwerbsarbeit, inklusive seiner auf die Erzielung von Mehrwert ausgerichteten Logik, dem Männlichen und der Bereich der Reproduktion dem Weiblichen zugewiesen (Dück, 2022,

S. 84). Da diese Trennung zugleich mit einer Hierarchisierung zugunsten der Sphäre der Erwerbsarbeit- bzw. Produktion einherging, bildete diese auch den Ausgangspunkt für die Herausbildung patriarchaler Strukturen im Kapitalismus (Jürgens, 2017 zit. n. Kleemann et al., 2019, S. 135). Hinzu kommt, dass die Sphären zwar eine strukturelle Trennung erfuhren, in sozialer und ökonomischer Hinsicht aber stets funktional voneinander abhängig waren (Kleemann et al., 2019, S. 147).

Wenn im Folgenden eine Verschiebung bzw. Auflösung von Grenzen an der Schnittstelle von Erwerbs- und Privatsphäre diskutiert wird, so soll dies nicht dahingehend missinterpretiert werden, dass sich die vergeschlechtlichte Hierarchisierung der Bereiche bereits aufgelöst hätte (Kleemann et al., 2019, S. 151). Auch bedeutet dies nicht, dass deren funktionale Wechselwirkung an Bedeutung verloren hat. Vielmehr geht es darum zu zeigen, dass es zu einer Aufweichung der vormals starren Grenzlinien auf zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Ebene kommt (Kapitel 4.1.1). Dies wiederum impliziert, dass die Aufrechterhaltung einer Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre verstärkt zu einer von den Individuen zu vollbringenden Gestaltungsleistung wird (Kapitel 4.1.2).

4.1.1 Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben

Werden im sozialwissenschaftlichen Kontext strukturelle Veränderungen der Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatleben diskutiert, so geschieht dies häufig unter Rückgriff auf das Konzept der „Entgrenzung“. Der Begriff wurde ursprünglich in der Industriesoziologie entwickelt, hat mittlerweile aber Einzug in multiple Forschungsfelder im Bereich der Sozialwissenschaften gehalten und wird insbesondere in Studien im Bereich der Erwerbsthematik stark rezipiert (Kratzer, 2017, S. 116–117). Wie Kleemann et al. (2019, S. 81) anmerken, ist mit Entgrenzung nicht nur die Auflösung vergangener, sondern auch die gleichzeitige Herausbildung neuer Strukturen gemeint. Dies geschieht allerdings nicht im Sinne einer Ablösung des einen Modells (mit starren Grenzen) durch ein anderes Modell (ohne starre Grenzen), sondern vielmehr in einem Prozess, in dem alte und neue Ordnungsmuster bisweilen ineinander übergehen und parallel laufen (Kleemann et al., 2019, S. 149). Diesem Gedanken folgend, öffnet die Betrachtung von Cloudwork aus Perspektive der Entgrenzung den Blick für daraus hervorgehende neue Muster der Grenzziehungen. Entgrenzungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre sollen nun mit Blick auf ihre zeitliche, räumliche und subjektive Dimension skizziert werden.

In zeitlicher Hinsicht lässt sich eine tendenzielle Abkehr von jenen Grenzen feststellen, die für die Dauer und Lage der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit vormals festgelegt waren. So erfolgt

die Entlohnung von Erwerbsarbeit immer stärker nach Leistung statt nach aufgewendeter Zeit (Kleemann et al., 2019, S. 150). Wie die Leistungserbringung bzw. die Erreichung von Zielvorgaben zeitlich strukturiert wird, liegt dabei zunehmend in der Verantwortung der Individuen, was sich in neuen Modellen wie etwa der sogenannten „Vertrauensarbeitszeit“ niederschlägt (Krause, 2019, S. 154). Die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit und die für die Erwerbsarbeit vorgesehenen Zeitblöcke büßen somit zunehmend an Bedeutung ein. Hinzu kommt, dass zeitliche Grenzlinien jederzeit überschritten werden können und – etwa durch die Nutzung von Smartphones – ein ständiger Wechsel zwischen Privat- und Erwerbsleben möglich ist (Krause, 2019, S. 154–155; Sauerborn, 2019, S. 248). Die Kombination aus leistungsbasierter Entlohnung und der Möglichkeit des ständigen Wechsels zwischen Erwerbs- und Privatleben via Smartphone bringt aber auch eine Einschränkung der tatsächlichen Zeitautonomie von Beschäftigten mit sich und erzeugt neue Zwänge: So können Leistungsvorgaben erheblichen Druck ausüben und zu unfreiwilliger Mehrarbeit führen, gleichzeitig ermöglicht das Smartphone die ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten (Krause, 2019, S. 154–155). Die Entgrenzung auf zeitlicher Ebene schafft insgesamt also neue Ambivalenzen im Spannungsfeld von Autonomie und Kontrolle – ein Umstand, der im Cloudwork ganz besonders zutage tritt: So zeigen Gerber und Krzywdzinski (2019, S. 38–39) in einer Studie zur Entgrenzung im Cloudwork, dass die zeitlichen Flexibilitätswünsche der Arbeitenden mit den Regulierungssystemen der Plattformen kollidieren. Ranking- und Reputationssysteme erzeugen einen massiven Druck, selbst an freien Tagen erreichbar zu sein, da ansonsten ein Punkteabzug bzw. Absturz im Ranking droht. Durch die Betrachtung von Cloudwork im Hinblick auf zeitliche Entgrenzungen geraten somit vor allem die sich daraus für die Arbeitenden ergebenden, zeitlichen Widersprüche zwischen Autonomie und Kontrolle in den Fokus.

Die Entgrenzung von Erwerbs- und Privatsphäre auf räumlicher Ebene hängt damit zusammen, dass Erwerbsarbeit in vielen Bereichen aufgrund digitaler Technologien nicht mehr einen fixen, vorgegebenen Ort gebunden ist. Beispielsweise können berufliche Tätigkeiten mittlerweile sehr unkompliziert in die privaten Räumlichkeiten „mitgenommen“ werden (Flecker, 2017, S. 121). Der physische Aufenthaltsort wird im Zeitalter des Internets und stetiger Konnektivität ohnehin ein für die Ausübung von Erwerbsarbeit zunehmend unbedeutendes Kriterium: Für die so bezeichneten „digitalen Nomaden“ (Welskop-Deffaa, 2018, S. 109) des 21. Jahrhunderts bedarf es nur eines Internetzugangs, um Erwerbsarbeit zu verrichten (Welskop-Deffaa, 2018, S. 110–111). Dies trifft auch auf die Arbeit im Cloudwork zu – der Aufenthaltsort ist hier prinzipiell unerheblich, da von der Kommunikation über die Arbeitsaufträge bis hin zur Bezahlung alles

online abgewickelt werden kann (Oechslen, 2020, S. 83). Räume verlieren damit ihre eindeutige Kopplung an den Erwerbs- oder Privatbereich und werden vielmehr zu „Zwischen-Räumen“, die durch das Smartphone ständig ihren Tätigkeitsbezug ändern können (Sauerborn, 2019, S. 248).

Schließlich vollzieht sich die Abkehr von festen Grenzlinien auch auf inhaltlicher Ebene, wobei dieser Prozess innerhalb der Debatte rund um die „Subjektivierung von Arbeit“ (Kleemann et al., 2019, S. 168) verortet werden kann, die in Kapitel 4.3 näher erläutert wird. So werden subjektive, vormals dem privaten Bereich zugeschriebene Fähigkeiten wie etwa Kreativität, Kooperationsfähigkeit oder Empathie auch im Erwerbsleben zunehmend wichtiger (Kratzer, 2017, S. 117). Von den Arbeitenden wird also weit mehr als fachliche Kompetenz verlangt, vielmehr sind auch Fähigkeiten gefragt, „die eher der Lebens- als der Arbeitswelt zuzuordnen sind“ (Oechslen, 2020, S. 89). Im Cloudwork dürften nicht-fachliche Fähigkeiten auf mehreren Ebenen zur einer unerlässlichen Ressource werden: In der Studie von Oechslen (2020, S. 90) zeigt sich, dass es in Abwesenheit fester zeitlicher und örtlicher Strukturen einer guten Selbstorganisation bedarf. Gerber und Krzywdzinski (2019, S. 40) kommen außerdem zu dem Ergebnis, dass die Arbeit im Cloudwork in hohem Maße kommunikative, affektive und kooperative Fähigkeiten erfordert – so sind etwa Interaktionen mit Kund*innen und Strategien gezielter Selbstvermarktung Arbeitsschritte, die für den Erfolg auf Cloudworkplattformen unerlässlich sind.

4.1.2 Grenzziehungen als aktive Gestaltungsleistung

Mit der Abkehr von strukturellen Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatsphäre, auch als „kollektive Regulierungsmuster“ (Jürgens, 2010, S. 239) bezeichnet, wird die Balance zwischen den beiden Lebensbereichen nicht mehr auf kollektiver Ebene hergestellt. Dies impliziert, dass es zunehmend zur Aufgabe der Individuen wird, zwischen den Bereichen zu vermitteln und auf diese Weise den Erhalt ihrer „Arbeits- und Lebenskraft“ (Jürgens, 2010, S. 240) sicherzustellen. Das von Jürgens (2008, 2010) entwickelte Konzept des „Reproduktionshandelns“ nimmt diese, angesichts von Tendenzen der Entgrenzung notwendig gewordenen, kompensatorischen Handlungen von Individuen in den Blick. Mit dem Reproduktionshandeln wird also der Fokus auf eine Praxis gelegt, „mit der Individuen ihre physische und psychische Stabilität sowie ihre soziale Einbindung herstellen und aufrechterhalten“ (Jürgens, 2008, S. 195). Die im Konzept des Reproduktionshandelns thematisierten Handlungen stellen in hohem Maße Grenzziehungen dar. Um ihre Reproduktion im Kontext der strukturellen Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben weiterhin

sicherstellen zu können, müssen die Individuen also selbst Grenzen setzen (Jürgens, 2010, S. 241). Diese Handlungen können sowohl eine „Regrenzung“ als auch eine „Abgrenzung“ darstellen. Mit Ersterem ist gemeint, dass die Auflösung kollektiver Grenzen mit der Etablierung individueller Grenzen ausgeglichen wird, mit Zweiterem, dass durch Grenzziehungen eine dezidierte Abgrenzung gegenüber Anforderungen von außen vorgenommen wird (Jürgens, 2010, S. 241–242).

Parallel zu den schon im vorherigen Kapitel beschriebenen Entgrenzungstendenzen auf zeitlicher und räumlicher Ebene, unterscheidet auch Jürgens (2010) zwischen zeitlichen und räumlichen Grenzziehungen.

4.1.2.1 Zeitliche Grenzziehungen

Für die Analyse von zeitlichen Grenzziehungen rezipiert Jürgens das Konzept des „Zeithandelns“, welches ursprünglich auf Jurczyk und Voß (2000) zurückgeht und die individuelle Gestaltung von Zeit in den Blick nimmt. So bedarf es in Anbetracht eines Wegfalls kollektiver Zeitrhythmen Grenzziehungen von Individuen, um ihre Arbeits- und Lebenskraft aufrechterhalten zu können (Jürgens, 2010, S. 251). Zeitliche Grenzziehungen lassen sich dabei für alle drei zentralen Ebenen der Arbeitszeitgestaltung herausarbeiten – also für die Dauer, Lage und Verteilung.

Grenzziehungen auf Ebene der Dauer können in Form einer Teilzeiterwerbstätigkeit erfolgen, die dazu dient, Belastungen der beiden Lebensbereiche zeitlich einzugrenzen. Dabei können zwei Richtungen unterschieden werden: Einerseits kann dies eine Grenzziehung gegenüber der Erwerbsarbeit darstellen, wobei es dann um die Einschränkung der Verfügbarkeit im Erwerbsleben und um die Schaffung von Zeit für private Aktivitäten geht. Umgekehrt kann Teilzeiterwerbstätigkeit aber auch eine Abgrenzungsstrategie gegenüber privaten Lebenskontexten sein. So kann dies einen Ausgleich zu anderen Arbeitsformen im Bereich des Privatlebens (z.B. Hausarbeit, Sorgearbeit) darstellen. Zeitliche Grenzziehungen bei Vollzeiterwerbstätigen stellen dagegen primär einen Schutz gegen aufgezwungene Mehrarbeit dar und äußern sich hier dadurch, dass Pausenzeiten und eine Einschränkung des zeitlichen Zugriffs durch das Unternehmen eingefordert werden (Jürgens, 2010, S. 251–252).

Angesichts einer Ausdehnung flexibler Arbeitszeiten auf viele Segmente des Arbeitsmarktes kommt es zu einer Zunahme unterschiedlicher Arbeitszeitlagen. Die Schaffung einer gemeinsamen Sozialzeit (z.B. innerhalb der Familie) wird damit zu einer herausfordernden

Synchronisationsleistung und erfordert Grenzziehungen, die dem Privatleben fixe Zeitblöcke zuweisen (Jürgens, 2010, S. 253).

Eng daran gekoppelt sind Grenzziehungen im Hinblick auf die Verteilung von Erwerbsarbeitszeit. Dadurch, dass Erwerbszeiten in ihrer wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Verteilung zunehmend diskontinuierlich sind und sich intensive mit ruhigeren Arbeitsphasen abwechseln, kommt es in erheblichem Maße zu Herausforderungen in Bezug auf die Planbarkeit privater Verpflichtungen. Grenzziehungen können hier dadurch vorgenommen werden, dass nach Phasen der Mehrarbeit im Erwerbsbereich darauf bestanden wird, diese durch weniger arbeitsintensive Zeitblöcke bzw. Freizeit auszugleichen. Allerdings muss bei diesen Grenzziehungen beachtet werden, dass auch private Aktivitäten gewisse physische und psychische Ressourcen erfordern, die in vorangegangenen erwerbsintensiven Phasen daher nicht gänzlich verpulvert werden dürfen (Jürgens, 2010, S. 254).

4.1.2.2 Räumliche Grenzziehungen

Grenzziehungen auf räumlicher Ebene verweisen auf die wichtige funktionale Bedeutung der ursprünglichen strukturellen Trennung. So führt deren Aufhebung zu Herausforderungen in der Koordinierung von Erwerbs- und Privatleben, die mit der Ziehung neuer, individueller Grenzen bewältigt werden. Am Beispiel der Homeoffices wird sichtbar, wie Grenzziehungen auf räumlicher Ebene eine doppelte Bedeutung erhalten: Zum einen kann die Aufhebung ursprünglicher räumlicher Trennungen zwar dazu beitragen, Belastungen – wie etwa Wegzeiten – zu reduzieren, andererseits müssen neue Grenzen innerhalb des privaten Lebensraumes gezogen werden. Dazu wiederum bedarf es einer Aushandlung mit dem privaten Umfeld (Jürgens, 2010, S. 257), wodurch diese neuen Grenzen nicht rein individuell, sondern eher kollektiv hergestellt werden.

Schlussendlich lässt sich festhalten, dass Grenzziehungen zwar aktive Handlungen vonseiten der Individuen darstellen, aber eingebettet in gesellschaftliche Rahmenbedingungen sind, die den individuellen Handlungsspielraum beeinflussen (Jürgens, 2010, 203 & 241). Die Möglichkeit, Grenzen zu setzen, ist sozial ungleich vorhanden, womit Jürgens (2010, S. 254) konstatiert, dass soziale Ungleichheiten sich in den Grenzziehungen der Subjekte reproduzieren.

Cloudwork im Hinblick auf Grenzziehungen zu betrachten, kann in doppelter Hinsicht wichtige Erkenntnisse liefern: Zum einen stellt sich die Frage, in welchem Maße Cloudworker*innen angesichts von Reputations- und Rankingsystemen überhaupt die Möglichkeit für

Grenzziehungen haben. Zum anderen kann aus dieser Perspektive der Blick darauf gelegt werden, welcher Ressourcen es im Cloudwork zur Ziehung solcher Grenzen bedarf und wer über solche verfügt.

4.2 Cloudwork im Kontext sich verändernder Erwerbsbiografien

Eine weitere Perspektive auf die Rolle von Cloudwork im Lebenskontext der Arbeitenden ergibt sich, wenn diese aus dem Blickwinkel eines generellen Wandels von Erwerbsbiografien betrachtet wird. Dies soll nun unter Rückgriff auf das Konzept der „Erwerbshybridisierung“ näher skizziert werden.

Mit dem Begriff der „Erwerbshybridisierung“ ist gemeint, dass sich unterschiedliche Erwerbsformen innerhalb einzelner Individuen überlagern (Bührmann et al., 2018, S. 283). Dies umfasst sowohl Erwerbskonstellationen, in denen sich selbstständige und unselbstständige Beschäftigungsformen im Zeitverlauf einer Erwerbsbiographie immer wieder abwechseln, als auch solche, in denen diese in Form einer Mehrfachbeschäftigung zeitgleich ausgeübt werden (Bögenhold & Fachinger, 2012, S. 284; Bührmann et al., 2018, S. 3; Kay et al., 2018, S. 16). Erstere Variante kann unter Rückgriff auf die bei Bührmann et al. (2018, S. 3) gewählte Terminologie als „serielle Erwerbshybridisierung“, zweite als „synchrone Erwerbshybridisierung“ bezeichnet werden. Wenngleich zwar das „Normarbeitsverhältnis“ – also die unbefristete, abhängige, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung – nach wie vor dominiert, kommt es gleichzeitig zu einer Zunahme solch hybrider Erwerbskonstellationen (Kay et al., 2018, S. 16). Dies hat zur Folge, dass die Dichotomie von selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit zunehmend in Auflösung begriffen ist (Bögenhold & Fachinger, 2012, S. 277) und immer mehr Personen Lebensläufe aufweisen, die nicht mehr der „traditionellen“ Form entsprechen (Bührmann et al., 2018, S. 3).

Historisch betrachtet sind hybride Erwerbsformen, wie Bührmann et al. (2018, S. 4) bemerken, nichts grundsätzlich Neues. So waren diese in einigen Berufsbereichen schon lange Zeit üblich – etwa bei Ärzt*innen oder Handwerker*innen, die zunächst im Rahmen der Ausbildung angestellt waren und sich dann selbstständig machten. Neu ist allerdings die Ausweitung hybrider Erwerbskonstellationen auf viele andere Berufssparten und deren zunehmende zeitliche Fragmentierung, die teils so kleinteilig ist, dass sogar an einem einzelnen Arbeitstag verschiedene Erwerbsformen ausgeübt werden (Bührmann et al., 2018, S. 4–5).

Ein Terminus, der ursprünglich für die Beschreibung hybrider Erwerbskonstellationen im Kulturbereich entwickelt wurde, sich aber auch auf Cloudwork anwenden lässt, ist jener der

„Standbein-Spielbein-Strategie“ (Manske, 2019, S. 6). Dieser Begriff beschreibt eine bei Künstler*innen oft auftretende Erwerbskonstellation, bei der aus finanziellen Gründen zusätzlich zum künstlerischen Hauptberuf (Spielbein) andere Beschäftigungen (Standbein) ausgeübt werden müssen. Wird die Standbein-Spielbein-Strategie auf Cloudworker*innen angewendet, ergeben sich zwei Möglichkeiten: Entweder kann Cloudwork als finanzielle Absicherung zu einem Job fungieren, der zwar dem eigenen Berufsethos entspricht, aber nicht existenzsichernd ist oder aber auch als Form der beruflichen Selbstverwirklichung, die finanziell nicht ausreicht und durch andere Tätigkeiten ergänzt werden muss.

Cloudwork vor dem Hintergrund der Erwerbshybridisierung zu betrachten, ist auch insofern sinnvoll, als Formen hybrider Erwerbstätigkeit im Cloudwork stark verbreitet sein dürften: So sind, wie in Kapitel 3.4 dargestellt wurde, die wenigsten Cloudworker*innen ausschließlich auf diesen Plattformen aktiv, sondern üben zumeist parallel auch andere Tätigkeiten aus. Hinzu kommt, dass Cloudwork, wie in Kapitel 2.2 herausgearbeitet wurde, weder die Kriterien einer Selbstständigkeit noch Unselbstständigkeit erfüllt und sich damit – so meine Interpretation – an sich schon als hybride Tätigkeitsform bezeichnen lässt.

Mit Verweis auf die von Boltanski und Chiapello aufgestellte These einer zunehmend projektförmigen Logik des Lebens (Boltanski & Chiapello, 2001, S. 466) lassen sich hybride Erwerbsverläufe auch als biografische Abfolge bzw. als ein Nebeneinander von Projekten – in diesem Fall Erwerbsprojekten – interpretieren.

4.3 Cloudwork im Kontext sich verändernder subjektiver Ansprüche an Erwerbsarbeit

Subjektive Ansprüche an Erwerbsarbeit können in Anlehnung an Fischer und Eichler (2015) dahingehend unterschieden werden, ob sie sich auf den Gegenstand der Arbeit oder auf die eigene Person beziehen. Bei Ersteren, von den genannten Autor*innen als „Gebrauchswertorientierung“ bezeichnet, steht eine von den Beschäftigten angestrebte, möglichst gute Ausführung der Arbeitsaufgaben im Mittelpunkt. Die als „Selbstorientierung“ oder „subjektbezogen“ betitelte Variante bezieht sich dagegen – wie schon die Bezeichnung vermuten lässt – nicht auf den Arbeitsinhalt, sondern auf die arbeitende Person selbst. Im Mittelpunkt steht hier der Anspruch, sich in der Erwerbsarbeit selbst zu verwirklichen und die eigene Person in den Arbeitsprozess einbringen zu können. Während es die „Gebrauchswertorientierung“ schon lange geben dürfte, kommt es zu einer Veränderung der „subjektbezogenen“ Ansprüche (Fischer & Eichler, 2015, S. 391). Diese stehen folglich hier

im Fokus und werden zum einen in die breitere Debatte zur Subjektivierung von Erwerbsarbeit eingebettet, zum anderen aus den Perspektiven zweier theoretischer Erklärungsansätze beleuchtet.

Die Analyse der Veränderung subjektbezogener Ansprüche ist Gegenstand des mittlerweile sehr vielschichtigen und ausdifferenzierten Diskurses zur Subjektivierung von Erwerbsarbeit (Kleemann et al., 2019, S. 169). In Anlehnung an die Einteilung bei Kleemann et al. (2019, S. 170) können drei Diskursstränge unterschieden werden, die allesamt auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Subjektivität rekurren, sich aber im Hinblick auf ihren analytischen Fokus unterscheiden.

Die erste Perspektive nimmt die zunehmenden Ansprüche erwerbstätiger Personen in den Blick. Eine zweite Perspektive, auch als „doppelte Subjektivierung“ (Kleemann et al., 2019, S. 182) bezeichnet, legt den Fokus dann stärker auf das Wechselspiel zwischen den Ansprüchen der Erwerbstätigen und der gezielten Nutzung subjektiver Potenziale durch die Betriebe. Schlussendlich widmet sich die dritte Analyseperspektive der Frage, wie Subjekte gesellschaftlich so geformt werden, dass sie subjektivierte Erwerbsformen akzeptieren und einfordern.

Im Hinblick auf Cloudwork scheint es von besonderer Relevanz, den ersten Diskursstrang – also die zunehmenden Ansprüche Erwerbstätiger im Hinblick auf das Einbringen subjektiver Eigenschaften, Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und berufliche Selbstverwirklichung – in den Mittelpunkt zu rücken. Dazu, warum es zu einer solchen Entwicklung kommt und wen diese betrifft, gibt es zwei gegensätzliche theoretische Erklärungsansätze, die nun mit Blick auf ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten skizziert werden sollen.

4.3.1 Die These der normativen Subjektivierung

Die These der „normativen Subjektivierung“ geht ursprünglich auf M. Baethge (1991) zurück und meint, dass Beschäftigte zunehmend Ansprüche an Sinnstiftung und Identitätsbildung in und durch Erwerbsarbeit stellen. Das Adjektiv „normativ“ soll darauf verweisen, dass es dabei nicht um die reale Umsetzung dieser Ansprüche geht, sondern darum, dass diese überhaupt erhoben werden (Kleemann et al., 2019, S. 169). Mit der normativen Subjektivierung wird somit ein soziokulturell angestoßener Prozess bezeichnet, *„in dem die Arbeitenden zunehmend Sinn- und Selbstverwirklichungsansprüche an die eigene Arbeitstätigkeit formulieren und aktiv einfordern“* (Kleemann et al., 2019, S. 170).

Die Subjektfigur, die diese wachsenden subjektiven Ansprüche repräsentiert, ist der von M. Baethge (1994) so bezeichnete Typus des „modernen Arbeitnehmers“ [sic]. Dieser ist charakterisiert durch ein auf Wissen gründendes, hohes Selbstbewusstsein, eine starke inhaltliche Erwerbsorientierung, eine hohe Sensibilität gegenüber autoritären Organisations- und Kommunikationsstrukturen sowie eine stark ausgeprägte Reflexivität, die zur Herausbildung eines individualistischen Handlungskonzeptes mit hohen Ansprüchen an Selbstentfaltung und Selbstdarstellung führt (M. Baethge, 1994, S. 720).

Die zentralen Gründe für die Herausbildung einer subjektbezogenen Erwerbsorientierung sind der These der normativen Subjektivierung zufolge die verlängerte Bildungsdauer, die Ausweitung des Dienstleistungssektors sowie der verstärkte Eintritt hochqualifizierter Frauen* in den Erwerbsarbeitsmarkt. Dementsprechend wird auch davon ausgegangen, dass es sich um eine Entwicklung handelt, die die ganze Breite der Gesellschaft betrifft und über sämtliche Qualifikationsniveaus und Erwerbsformen hinweg beobachtbar ist (M. Baethge, 1994, S. 715).

4.3.2 Die Distinktionsthese

Da die Perspektive der normativen Subjektivierung davon ausgeht, dass die subjektbezogenen Erwerbsansprüche von sämtlichen sozialen Schichten erhoben werden, wird diesen implizit ein emanzipatorisches Potenzial zugeschrieben (Fischer & Eichler, 2015, S. 393–394). Die „Distinktionsthese“ widerspricht dieser Auffassung und konstatiert unter Rückgriff auf das Habituskonzept von Bourdieu, dass Ansprüche an Selbstverwirklichung und Sinnstiftung in der Erwerbsarbeit primär von kapitalreichen sozialen Schichten gestellt werden und einer Abgrenzung des eigenen Verständnisses von Erwerbsarbeit gegenüber jenem von unteren sozialen Schichten dienen (Fischer & Eichler, 2015, S. 390). Normative subjektbezogene Ansprüche an Erwerbsarbeit zu formulieren, wird in dieser Perspektive von Personen mit einem höheren sozialen Status als Strategie zu dessen Konservierung eingesetzt. Die normative Subjektivierung ist damit also Teil eines Habitus, der bestehende Machtverhältnisse und Ungleichheiten aufrechterhält (Fischer & Eichler, 2015, S. 395–396).

Während sich aus der Perspektive der „normativen Subjektivierung“ ein emanzipatorisches Potenzial der zunehmenden subjektbezogenen Erwerbsorientierungen ableiten lässt, erscheinen diese aus Sicht der „Distinktionsthese“ dagegen als strukturerhaltende Elemente, welche ungleiche Machtverhältnisse reproduzieren und legitimieren. Trotz der Differenzen über den Grund der Entstehung sowie die gesellschaftliche Reichweite der Entwicklung, besteht Einigkeit darin, dass es zumindest in Teilen der Gesellschaft zu Veränderungen in Richtung

subjektbezogener Erwerbsorientierungen kommt, die mit erhöhten Ansprüchen an berufliche Selbstverwirklichung und „sinnhafte“ Erwerbsarbeit einhergehen.

Im Hinblick auf die Rolle von Cloudwork im Lebenskontext bieten die theoretischen Perspektiven zur Subjektivierung deshalb eine spannende Perspektive, weil im Cloudwork eine hohe Vielfalt unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche zu finden ist. Da eine große Bandbreite an Tätigkeiten finanziell verwertet werden kann und es dazu oftmals keiner formalen Qualifikation bedarf, müsste es im Cloudwork theoretisch leichter möglich sein, Tätigkeitsbereiche zu wählen, die den eigenen Ansprüchen an sinnhaftes Arbeiten und Selbstverwirklichung entsprechen. Denkbar wäre daher sowohl, dass Ansprüche an Selbstverwirklichung im Cloudwork unabhängig von sozialer Schicht und formalem Bildungsniveau erhoben werden können, als auch, dass Cloudwork vor allem jenen eine Plattform zur Selbstverwirklichung bietet, die über ausreichend Ressourcen zur Absicherung gegen potenzielle Risiken verfügen. Ersteres würde stärker der These der normativen Subjektivierung, Zweiteres der Distinktionsthese entsprechen.

5 Forschungsprozess und Methodik

In diesem Kapitel wird der dem empirischen Teil zugrundeliegende Forschungsprozess inklusive seiner methodischen Prinzipien und praktischen Schritte dargestellt. Zunächst wird die Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns für die Beantwortung der Fragestellung der vorliegenden Arbeit begründet. Dies stellt eine Einleitung für den darauffolgenden, spezifischeren Abschnitt dar, in dem die „Grounded Theory“, das forschungsleitende und methodische Fundament der empirischen Untersuchung, in ihren Grundprinzipien beschrieben wird. Auch wird die eigene Umsetzung dieser Prinzipien im Zuge des Forschungsprozesses einer kritischen Reflexion unterzogen. Einerseits sollen damit die im Laufe der Forschung getroffenen Entscheidungen nachvollziehbar gemacht werden, andererseits ist diese Reflexion auch deshalb so wichtig, weil die zeitlichen und personellen Ressourcen einer Masterarbeit gewisse Restriktionen mit sich brachten, die die Umsetzung der Prämissen der Grounded Theory vor Herausforderungen stellten.

5.1 Zur Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns

Mit ihrer Orientierung an der Grounded Theory (Corbin & Strauss, 2015, S. 6) steht die vorliegende Arbeit in der Forschungstradition der qualitativen Sozialforschung. Im Gegensatz zum quantitativen Paradigma, das weitestgehend einheitlich ist, ist das qualitative Paradigma sehr ausdifferenziert und heterogen. So finden sich unter dem Oberbegriff der qualitativen

Sozialforschung eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze, die sich in ihrer methodischen und wissenschaftstheoretischen Ausrichtung teils stark voneinander unterscheiden (Strübing, 2018, S. 1). Creswell und Poth (2016, S. 53) nehmen eine Differenzierung in fünf unterschiedliche qualitative Forschungsrichtungen vor – „Narrative Research“, „Phenomenological Research“, „Grounded Theory Research“, „Ethnographic Research“ und „Case Study Research“. Wenngleich diese allesamt der Tradition der qualitativen Sozialforschung zugehörig sind, weisen sie mitunter sehr unterschiedliche Schwerpunktsetzungen auf. Hinzu kommt, dass auch die einzelnen Forschungsrichtungen nicht einheitlich, sondern in sich ausdifferenziert sind, sodass insgesamt über 50 verschiedene Verfahren innerhalb der qualitativen Sozialforschung unterschieden werden können (Baur & Blasius, 2019, S. 13).

Trotz dieser Heterogenität gibt es einige zentrale Charakteristika, die all diese Ansätze einen und daher als „Grundsätze“ qualitativer Sozialforschung bezeichnet werden können (Strübing, 2018, S. 1).

Der gemeinsame Ausgangspunkt qualitativer Forschung ist ihr Verhältnis zum Untersuchungsgegenstand, welches als ein rekonstruktives bezeichnet werden kann. So nimmt die qualitative Sozialforschung ihren Ausgangspunkt bei den „Common-Sense-Konstruktionen“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 14) des alltäglichen Handelns. Damit ist gemeint, dass Handlungen – wenngleich implizit und unbewusst – immer schon Interpretationen der Handelnden sind. Qualitative Methoden versuchen, diese im Alltag hervorgebrachten Konstruktionen in wissenschaftliche Theorien zu überführen, sie also zu rekonstruieren. Während quantitative Methoden danach streben, diese Konstruktionen auszublenden, um sich einen möglichst objektiven Zugang zum Handeln von Individuen zu verschaffen, machen sich qualitative Methoden die subjektiven Interpretationen zunutze (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 14–16). Folglich wird das in qualitativen Forschungen generierte Wissen auch nicht als ein von der forschenden Person unabhängiges angesehen, sondern als ein Resultat der interpretativen Auseinandersetzung der Forschenden mit dem empirischen Material (Strübing, 2018, S. 4). Dass sich qualitativ-interpretative Sozialforschung den alltäglichen Konstruktionen widmet, bedeutet auch, dass der Forschungsgegenstand nicht als starr und unveränderlich, sondern als in einem stetigen Prozess des Wandels befindlich angesehen wird. Der Blick liegt auf eben jenen Wandlungsprozessen, also auf dem „wie“ der Herstellung und Veränderung sozialer Wirklichkeit. (Strübing, 2018, S. 24). Dementsprechend geht es bei qualitativer Forschung weniger darum, zu zeigen, dass eine Handlungsweise vorliegt, sondern vielmehr darum, zu verstehen, wie sich diese vollzieht. Während quantitative

Methoden versuchen, die Existenz von gewissen Zusammenhängen zu beweisen, liegt das Ziel qualitativer Sozialforschung in der Ausarbeitung der verschiedenen empirischen Formen dieser Zusammenhänge und ihrer kontextuellen Einbettung (Strübing, 2018, S. 28).

Gemeinsam haben zudem sämtliche qualitative Forschungszugänge das Prinzip der Offenheit, welches sich auf mehrere Aspekte bezieht: Zunächst ist damit gemeint, dass es nicht darum geht, vorab getätigte theoretische Vermutungen empirisch zu testen, sondern offen zu sein für das Wissen, das im Forschungsfeld bereits vorhanden ist. Dies impliziert auch ein Interesse an der Entdeckung neuer und noch unbekannter Aspekte. Um dies gewährleisten zu können, müssen die Forschungsfragen entsprechend offen formuliert sein. Zudem bedarf es – da vorab nicht gewusst werden kann, wie das Feld tatsächlich beschaffen ist – einer Offenheit im Hinblick auf eine mögliche Re-formulierung der ursprünglichen Fragestellung. Nicht zuletzt müssen auch die Prozesse der Datengewinnung offen in dem Sinn sein, als keine starren, standardisierten Erhebungsinstrumente zu Anwendung kommen, sondern diese flexibel und situativ angepasst werden sollten. So geht es nicht darum, einzelne, vorab definierte Variablen zu messen, sondern eine Fülle kontextreicher Informationen zu erhalten (Strübing, 2018, S. 22–23).

Der Kontakt mit dem Forschungsfeld ist ein stets kommunikativ-interaktiver, da die dem Handeln der Menschen zugrundeliegenden Konstruktionen sich nur in kommunikativen Prozessen erschließen lassen. Dementsprechend sollten sich auch die Methoden der Datenerhebung an den Strukturen des Alltagshandelns orientieren. Statt gekünstelter Erhebungssituationen bedient sich die qualitative Sozialforschung also alltäglicher Gesprächssituationen, die ein Mithandeln der forschenden Person erfordern. Dies impliziert, dass Forscher*innen selbst Teil des Forschungsprozesses und seiner Ergebnisse sind (Strübing, 2018, S. 23). Qualitative Forschungsdesigns sind zudem zirkulär angelegt. Die einzelnen Schritte der Formulierung der Forschungsfrage (inkl. der in qualitativen Verfahren möglichen Reformulierung), Erhebung, Auswertung, Generalisierung und Theoriebildung folgen nicht, wie zumeist bei quantitativen Forschungsdesigns, einem starren, chronologischen Ablauf, sondern laufen ineinander über und finden mitunter parallel statt (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2019, S. 106).

Qualitative Forschung eignet sich daher unter anderem besonders gut zur Untersuchung von noch wenig bis gar nicht erforschten Phänomenen, zur ganzheitlichen Erforschung von Phänomenen innerhalb ihres sozialen Kontextes oder auch für Studien, die ganz spezifische soziale Gruppen in den Blick nehmen (Corbin & Strauss, 2015, S. 11; Creswell & Poth, 2016,

S. 40; Strübing, 2018, S. 26). All dies waren Gründe, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit für die Wahl einer qualitativen Methode sprachen. Hinzu kommt, dass es, wie auch Corbin und Strauss (2015, S. 5) anmerken, eines persönlichen Interesses an diesem Forschungsstil bedarf. Auch dieses war in meinem Fall schlussendlich ausschlaggebend dafür, mich im Rahmen der Masterarbeit für die Durchführung einer qualitativen Forschung zu entscheiden.

Diese kursorische Skizzierung der zentralen Grundsätze und Merkmale qualitativer Forschung soll nicht insofern missverstanden werden, dass quantitative und qualitative Sozialforschung als zwei sich ausschließende Richtungen betrachtet werden. Vielmehr diene dies einerseits als Vorbereitung auf den nun folgenden Abschnitt zur Grounded Theory, die als eine der meistverwendeten Formen (Strübing, 2021, S. 1) qualitativer Sozialforschung auf all diesen Grundprinzipien aufbaut, zum anderen sollte damit auch gezeigt werden, welchen Mehrwert qualitative Forschung im Hinblick auf das Verständnis gesellschaftlicher Problemstellungen bieten kann. So handelt es sich bei qualitativen Forschungen nicht um "kleine" Varianten quantitativer Studien (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2019, S. 105–106), sondern um ein Forschungsparadigma mit eigenständiger Logik.

5.2 Grounded Theory als forschungsleitende Methode

„Grounded Theory is a form of qualitative research developed by Glaser and Strauss for the purpose of constructing theory grounded in data.“ (Corbin & Strauss, 2015, S. 6)

Die „Grounded Theory“ (kurz: „GT“) ist eines der frühesten (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 241) und mittlerweile am weitesten verbreiteten Verfahren der qualitativen Sozialforschung (Strübing, 2021, S. 1). In der Literatur wird teils auch der Begriff der „Grounded Theory Methodologie“ (kurz: „GTM“) verwendet, der, wie Mey und Mruck (2011, S. 12) nachvollziehbarerweise anmerken, eigentlich der zutreffendere ist. So verweist die Bezeichnung „Grounded Theory“ wortwörtlich nur auf das Produkt der Forschung, also auf die aus den Daten entwickelte Theorie. Da die beiden Begriffe in der Literatur allerdings zumeist synonym verwendet werden und auch die Begründer*innen und Weiterentwickler*innen der Methode (Charmaz, 2014; Corbin & Strauss, 2015; Glaser & Strauss, 1967; Strauss, 1991) selbst in ihren Werken teils oder gar überwiegend nur von der „Grounded Theory“ sprechen, soll auch in der vorliegenden Arbeit zum Zwecke der Einfachheit vornehmlich diese Bezeichnung verwendet werden.

Im Folgenden soll zunächst auf die Entstehungsgeschichte des Verfahrens eingegangen werden, bevor im Anschluss daran skizziert wird, durch welche Aspekte sich die Grounded Theory auszeichnet und von anderen qualitativen Verfahren abhebt.

5.2.1 Entstehungsgeschichte und Hintergründe

Entwickelt wurde die Methode in ihren Grundzügen von Barney Glaser und Anselm Strauss im Zuge einer gemeinsamen Arbeit an einem Forschungsprojekt (Corbin & Strauss, 2015, S. 6). In ihrem 1967 publizierten Werk „The Discovery of Grounded Theory“ (Glaser & Strauss, 1967) stellten sie die Methode erstmals vor. Danach differenzierte sich die Grounded Theory, vor allem aufgrund erheblicher Differenzen zwischen Glaser und Strauss hinsichtlich der Behandlung von theoretischem Vorwissen, in zwei Varianten aus: In die pragmatisch geprägte und forschungspraktisch genauer ausgearbeitete Variante von Anselm Strauss (die er später mit Juliet Corbin weiterverfolgte, Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 245) auf der einen und die "empiristischere" Variante von Barney Glaser auf der anderen Seite (Strübing, 2021, S. 4)⁴. Im Laufe der Zeit etablierten sich somit, wie Strübing (2021, S. 67) schreibt, „zwei ko-existierende Richtungen der Grounded Theory, die beide das gleiche Label für sich beanspruchen.“ Uneinigkeit herrscht in der Literatur dahingehend, ob man angesichts dieser Ausdifferenzierung überhaupt von „der“ Grounded Theory Methodologie sprechen kann, jedenfalls führen die enormen Differenzen zwischen Glaser und Strauss aber dazu, dass Forscher*innen sich zwangsläufig für die Orientierung an einer der beiden Richtungen entscheiden müssen (Strübing, 2021, S. 67).

Hinzu kommt, dass die Grounded Theory über die Jahre hinweg Weiterentwicklungen erfahren hat, zu nennen sind hier insbesondere die konstruktivistische Variante von Kathy Charmaz (Charmaz, 2014) oder die Situationsanalyse nach Adele Clarke (Clarke, 2021). Die von Kathy Charmaz begründete Richtung der „Constructivistic Grounded Theory“ (Charmaz, 2014, S. 13) nimmt die Rolle der Forschenden kritischer in den Blick als dies in den früheren Varianten von Glaser und Strauss der Fall ist. Zwar auf deren methodischen Grundprinzipien aufbauend, geht es ihr stark darum zu zeigen, dass auch die Forschung selbst stets eine Konstruktion der Forschenden ist, die ihre Perspektiven, Erfahrungen und Positionen in den Prozess miteinbringen. Diese können und sollen nicht ausgeblendet werden. Daher plädiert Charmaz an Forscher*innen, den Einfluss ihrer Vorannahmen und Privilegien auf den Forschungsprozess und die Analyse zu reflektieren. So schreibt sie:

„I choose the term ‚constructivistic‘ to acknowledge subjectivity and the researcher’s involvement in the construction and interpretation of data.“ (Charmaz, 2014, S. 14)

⁴ Zu den methodologischen Differenzen zwischen Glaser und Strauss im Detail siehe z.B. Strübing (2021, 71-47), Strübing (2011) oder Rieger (2019). Die von Strübing (2021, S. 75) angemeldete, und nachvollziehbare Kritik an der mangelnden Logik von Glasers Standpunkt war ein im Rahmen der vorliegenden Arbeit wichtiges Entscheidungskriterium für die Orientierung an der von Strauss und Corbin repräsentierten Richtung.

In der vierten Auflage von „Basics of Qualitative research“ (Corbin & Strauss, 2015) bleibt Corbin zwar methodisch der Richtung von Strauss treu, reflektiert allerdings aktuelle Entwicklungen und lässt auch die konstruktivistische Sicht, vor allem in Bezug auf die Rolle der Forschenden sowie die Betrachtung von Forschung als Konstrukt, miteinfließen (Corbin & Strauss, 2015, S. 26–27).

Die vorliegende Masterarbeit orientiert sich methodisch primär an der Variante von Strauss bzw. jener, die er später mit Corbin weiterentwickelte, da diese wissenschaftlich und methodisch konsistenter (Strübing, 2021, S. 4) und plausibler begründet ist (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 245), als jene von Glaser. Speziell auch in Bezug auf den Umgang mit theoretischem Vorwissen und Fachliteratur, eine für eine Masterarbeit unumgängliche und wichtige Frage, ist die Variante von Strauss bzw. Strauss/Corbin die – so meine Wahrnehmung – forschungspraktisch logischere. Hinzu kommt, dass dies auch jene Richtung der Grounded Theory ist, die ich im Studium bisher kennengelernt und angewandt hatte. Darüber hinaus bietet die Buchserie „Basics of Qualitative Research“ eine auch für unerfahrene und im Rahmen einer Masterarbeit allein arbeitende Forscher*innen eine hilfreiche Begleitung. Praktische Anregungen im Rahmen des Forschungsprozesses wurden dabei vor allem aus der ersten (in der deutschen Übersetzung) und vierten Auflage des Buches bezogen (Corbin & Strauss, 2015; Strauss & Corbin, 1996). In der vierten Auflage, die meiner Wahrnehmung nach im Vergleich zur ersten deutlich weniger einer Step-by-Step Anleitung gleicht, bringt Corbin einerseits viel hilfreiches Beispielmateriale aus ihrer Forschung ein, reflektiert andererseits aber auch konstruktivistische Positionen und entwickelt die Variante nach Strauss somit durch Aspekte der konstruktivistischen Grounded Theory weiter. Ergänzende Anregungen aus der konstruktivistischen Richtung wurden zudem auch direkt bei Charmaz (2014) eingeholt. Mit Verweis auf deren Perspektive soll an dieser Stelle betont werden, dass die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit kein unabhängig von mir als verantwortliche Forscherin generiertes Wissen mit Wahrheitsanspruch darstellen, sondern ein interpretatives, auf Basis der analytischen Auseinandersetzung mit dem Material generiertes Konstrukt sind.

Bei der Grounded Theory handelt es sich nicht um ein Verfahren mit strikt vorgegebenen, chronologisch abzuarbeitenden Regeln, sondern eher um eine methodisch begründete Sammlung von Vorschlägen, um gehaltvolle theoretische Aussagen zu einem Gegenstandsbereich treffen zu können (Strübing, 2021, S. 1–2). Strauss (1991, S. 33) betont allerdings, dass dies keine optionalen Vorschläge sind, sondern die Durchführung einer Grounded Theory geleiteten Forschung durchaus impliziert, dass gewisse Schritte

notwendigerweise durchzuführen sind. Welche Schritte dies sind und durch welche Aspekte sich eine Forschung nach der Grounded Theory auszeichnet, wird im nun folgenden Unterkapitel behandelt.

5.2.2 Zentrale Merkmale der Grounded Theory

Wie der Name schon vermuten lässt, geht es bei der Grounded Theory um die Entwicklung von Theorien aus den Daten heraus, womit sich die Methode auch als „theory-development method“ (Corbin & Strauss, 2015, S. 11) bezeichnen lässt. Wie auch andere kategorisierende, qualitative Verfahren beginnt die Grounded Theory mit der Entwicklung von Kategorien bzw. Konzepten, wobei diese nicht im Vorhinein festgelegt, sondern auf Basis des Materials entwickelt werden (Corbin & Strauss, 2015, S. 7). Die Grounded Theory bleibt aber nicht bei der Beschreibung dieser Kategorien stehen, sondern versucht, Zusammenhänge zwischen diesen herzustellen, um schlussendlich zu einer höherwertigen abstrakten Kategorie zu gelangen, die all die anderen in sich vereint und miteinander verknüpft. Diese sogenannte Kernkategorie (englisch: „core category“) soll eine theoretische Erklärung aus den Daten heraus liefern (Corbin & Strauss, 2015, S. 13). Es geht also darum, ein analytisches Schema von Prozessen oder Handlungen zu entwickeln, die von allen Teilnehmer*innen der Studie durchlaufen wurden (Creswell & Poth, 2016, S. 63). Neben dem zentralen Anspruch der Entwicklung einer theoretischen Erklärung zeichnet sich die Grounded Theory aber auch durch einige andere methodische und theoretische Grundprinzipien aus. Die wichtigsten Aspekte sollen nun kurz skizziert und anschließend in ihrer praktischen Umsetzung reflektiert werden.

Zeitliche Parallelität und Wechselspiel der Prozesse von Datenerhebung- und Analyse

„Grounded theory begins with inductive data, invokes iterative strategies of going back and forth between data and analysis, uses comparative methods and keeps you interacting and involved with your data and emerging analysis.“ (Charmaz, 2014, S. 1)

Der Forschungsprozess nach der Grounded Theory ist – wie aus diesem Zitat von Kathy Charmaz hervorgeht – kein linearer, in dem die einzelnen Arbeitsschritte chronologisch abgehandelt werden. Vielmehr sind die Prozesse der Datenerhebung- und Auswertung miteinander verwoben, wechseln sich ständig ab und sind funktional voneinander abhängig (Corbin & Strauss, 2015, S. 7; Strauss, 1991, S. 44). Es geht darum, zwischen diesen Schritten hin- und herzuwechseln, sodass sich der Forschungsprozess der Grounded Theory auch als „kontinuierliches Wechselspiel zwischen Handeln und Reflexion“ (Strübing, 2021, S. 10) bezeichnen lässt. Entsprechend dieses Wechselspiels beginnt die Analyse nicht erst im Anschluss an eine umfangreiche Datenerhebung, sondern bereits nach der Erhebung der ersten Daten (Corbin & Strauss, 2015, S. 135). Die auf Basis der Analyse generierten Konzepte leiten

dann die weitere Erhebung und Analyse, (Corbin & Strauss, 2015, S. 7) – eine Vorgehensweise, die als „Theoretical Sampling“ (Corbin & Strauss, 2015, S. 134) bzw. „Theoretisches Sampling“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 148) bezeichnet wird. Wichtig ist dabei, dass es nicht um das Sampling von Personen geht, sondern vielmehr nach Ereignissen, Vorfällen oder Schilderungen gesucht wird, die zur Vertiefung, Weiterentwicklung, Prüfung und Ergänzung der vorhandenen Konzepte beitragen können (Corbin & Strauss, 2015, S. 135; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 253; Strauss & Corbin, 1996, S. 149). Dieses Sampling nach Ereignissen impliziert, dass grundsätzlich jede Art von schriftlichem, beobachtetem oder aufgenommenem Datenmaterial herangezogen werden kann (Corbin & Strauss, 2015, S. 7; Strauss & Corbin, 1996, S. 161). Auch folgt daraus, wie Strauss und Corbin (1996) anmerken, dass es für die Durchführung eines theoretischen Samplings bei Verwendung von Interviewdaten nicht zwangsläufig notwendig ist, die Interviewpartner*innen erst auf Basis der entwickelten Konzepte auszuwählen. Da dies oft auch gar nicht möglich ist, schlagen die Autor*innen vor, die Anwendung des theoretischen Samplings innerhalb des vorhandenen Datenmaterials vorzunehmen. Dabei wird auf Basis der theoretischen Konzepte entschieden, welche Interviewausschnitte als nächstes analysiert werden (Strauss & Corbin, 1996, S. 164). Der zirkuläre Prozess zwischen Erhebung, Analyse und Entwicklung von Konzepten setzt sich fort, bis eine sogenannte „Sättigung“ erreicht ist. Dies ist dann der Fall, wenn alle zentralen Kategorien eine hohe inhaltliche Dichte sowie Variation aufweisen und gemeinsam zu einer konsistenten Theorie integriert werden können (Corbin & Strauss, 2015, S. 141).

Theorieorientiertes Kodieren

Ein für die Datenanalyse nach der Grounded Theory wichtiger Arbeitsschritt ist das Kodieren. Damit ist gemeint, dass die empirischen Daten in Konzepte und Kategorien überführt werden, aus denen dann am Ende ein theoretisches Erklärungsmodell entwickelt wird (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 264). Es geht beim Kodieren nicht darum, die Daten zu paraphrasieren, sondern Zusammenhänge zu entdecken und diese mittels theoretischer Konzepte zu benennen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 254). Charmaz (2014, S. 113) bezeichnet das Kodieren daher auch als „pivotal link between collecting data and developing an emergent theory to explain these data“. In der von Anselm Strauss vertretenen Richtung der Grounded Theory werden drei Kodiervverfahren unterschieden – das offene, axiale sowie selektive Kodieren (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 164). Beim offenen Kodieren geht es zunächst darum, vorläufige theoretische Konzepte zu entwickeln. Aus mehreren Konzepten, die sich auf das gleiche Phänomen beziehen, werden dann Kategorien (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 254), also „Konzepte höherer Ordnung“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 43) entwickelt.

Kategorien sind allerdings mehr als nur eine Sammlung von Konzepten, sondern setzen diese in einen logischen Zusammenhang. Der Schritt, in dem dieser Zusammenhang hergestellt wird, ist das axiale Kodieren (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 255). Beim selektiven Kodieren wird schlussendlich gezielt im Hinblick auf eine Kernkategorie hin kodiert, welche den roten Faden der Theorie bildet und alle anderen Kategorien in sich vereint (Corbin & Strauss, 2015, S. 13).

Schreiben theoretischer Memos

Während sich einige Elemente und Arbeitsschritte der Grounded Theory auch in anderen qualitativen Ansätzen in ähnlicher Form wiederfinden lassen, ist das Schreiben theoretischer Memos über den gesamten Forschungsprozess hinweg ein genuines Merkmal der Grounded Theory (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 260). Memos sind „informelle, analytische Notizen“ (Charmaz, 2014, S. 162) bzw. „schriftliche Analyseprotokolle“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 169), die den Forschungsprozess ständig begleiten und ab Beginn des Forschungsprojektes bis zur Verschriftlichung der Ergebnisse geschrieben werden sollten (Strauss & Corbin, 1996, S. 170). Die Idee dahinter ist, dass theoretisches Wissen, welches bereits zu Beginn der Analyse vorhanden ist, ohne Verschriftlichung verloren geht. Mit Memos kann dieses Wissen einerseits festgehalten werden, andererseits dient die Verschriftlichung theoretischer Gedanken der fortlaufenden Entwicklung und Verdichtung der Konzepte, Kategorien und somit auch der schlussendlich zu bildenden Theorie (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 161). Corbin und Strauss (2015, S. 107) merken zudem an, dass potenzielle Verbindungen zwischen Konzepten und Kategorien nur erfasst und verstanden werden können, wenn diese schriftlich festgehalten werden. Über Memos treten Forscher*innen in Interaktion mit ihren Daten und treiben so den Analyseprozess voran (Corbin & Strauss, 2015, S. 106). Nicht zuletzt soll das Schreiben der Memos den Theoriebildungsprozess auch dahingehend fördern, dass theoretische Lücken entdeckt und Konzepte sowie Kategorien überarbeitet oder ergänzt werden können (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 161).

Insgesamt machen die einschlägigen Autor*innen der Grounded Theory keine verbindlichen Vorgaben, wie Memos konkret auszusehen haben. Trotz einiger grundsätzlicher Anregungen zu Form, Inhalt und Art wird schlussendlich betont, dass Forscher*innen ihren eigenen, für sie passenden Stil finden sollten (Charmaz, 2014, S. 165; Corbin & Strauss, 2015, S. 121). Da Memos zur Verdichtung und Verknüpfung von Konzepten und Kategorien dienen, sollten diese allerdings bereits in Konzepten und Kategorien und nicht mit Fokus auf einzelne Akteure geschrieben werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 161).

5.2.3 Reflexion der Umsetzung der Grounded Theory

Das zeitliche Wechselspiel zwischen Datenerhebung- und Auswertung konnte in meinem Forschungsprozess zu großen Teilen umgesetzt werden: So wurde der Analyseprozess bereits nach dem ersten Interview begonnen und begleitete die Erhebungsphase kontinuierlich. Zwar konnten die Interviewpartner*innen nicht auf Basis der generierten Konzepte ausgewählt werden, da die Restriktionen des Feldzugangs dies nicht zuließen, jedoch wurde ein theoretisches Sampling innerhalb der Daten betrieben. Das bedeutet, dass die Auswertung der Interviews nicht in der Reihenfolge der Erhebung erfolgte, sondern für die folgende Analyseeinheit jeweils jene Interviewausschnitte herangezogen wurden, die angesichts der bestehenden Konzepte als vielversprechend erschienen. Dabei wurde einerseits nach Aspekten gesucht, die die bestehenden Konzepte/Kategorien erweitern und verdichten konnten, aber auch nach solchen, die in der Analyse noch abwesend waren oder einen Kontrast zu den bisherigen Erkenntnissen bieten konnten.

Der in der praktischen Umsetzung schwierigste Aspekt war das Finden der Balance zwischen dem Erreichen einer „Sättigung“ (Corbin & Strauss, 2015, S. 139) und den in einer Masterarbeit begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen. Corbin und Strauss (2015, S. 140) nennen Masterarbeiten als eine Ausnahme, bei der die Durchführung von Erhebungen bis zum Punkt der theoretischen Sättigung schwer praktikierbar ist und stattdessen der Lernprozess im Vordergrund steht. Streng genommen kann bei den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit daher auch nicht von einer Theorie gesprochen werden, da es durchaus noch Themen und Lücken gegeben hat, die unter anderen Umständen (etwa im Rahmen einer Dissertation) noch weiter hätten vertieft bzw. gefüllt werden können, um den Punkt einer echten „Sättigung“ zu erreichen. Diese ressourcentechnisch begründeten Limitationen und die daraus erwachsenden Anknüpfungspunkte für weitere Forschung werden im Abschlusskapitel dieser Arbeit skizziert.

Nach der Durchführung und Transkription von acht Interviews war der Punkt erreicht, an dem eine große Menge an reichhaltigem und dichtem Datenmaterial vorlag, diese aber noch bewältigbar erschien, weshalb die Erhebung weiterer Daten an diesem Punkt gestoppt wurde. Die Erhebungsphase nach acht Interviews zu beenden, stellte daher einen Kompromiss zwischen forschungspraktischen und inhaltlichen Gesichtspunkten dar.

Ähnliches gilt für das Verfassen der Memos und das theoretische Kodieren. So wurden beide Schritte zwar in höchstmöglichem Maße durchgeführt, allerdings mussten auch hier zeitlich bedingte Abstriche gemacht werden. Ganz besonders betrifft dies den als sehr zeitintensiv empfundenen Schritt des axialen Kodierens, bei dem es noch Potenzial zur Vertiefung gegeben

hätte, es aber mit Blick auf den für eine Masterarbeit vorgesehenen Aufwand notwendig war, sich ab einem gewissen Punkt in Richtung einer Kernkategorie zu bewegen.

Trotz der eben genannten Einschränkungen konnten im Zuge der empirischen Arbeit sehr dichte und differenzierte Erkenntnisse gewonnen werden. Wenngleich mit diesen Ergebnissen nicht der Anspruch auf eine Theorie erhoben werden kann, so konnten dennoch theoretische Zusammenhänge ausgearbeitet werden, die über eine reine Beschreibung hinausgehen.

5.3 Datenerhebung

Zwischen Mitte Oktober und Anfang Dezember 2022 wurden insgesamt acht problemzentrierte Interviews durchgeführt. Den Interviewpartner*innen wurden die Optionen eines persönlichen und eines Onlineinterviews vorgeschlagen, wobei alle Interviewten sich für Zweites entschieden – in einigen Fällen wäre ein persönliches Interview aufgrund der geografischen Entfernung auch mit zu viel Aufwand verbunden gewesen. Für die Durchführung der Onlineinterviews wurde das von der Universität zur Verfügung gestellte Konferenztool Zoom verwendet. Da mit Ausnahme einer Person alle Interviewpartner*innen ihre Videokamera aktiviert hatten, konnte eine weitestgehende Annäherung an das Setting eines persönlichen Interviews erreicht werden.

5.3.1 Methode und Durchführung: Das problemzentrierte Interview

Wie auch die Entwicklung der Grounded Theory, die durch eine paradigmatische Abwendung von standardisierten, an den Naturwissenschaften orientierten Verfahren der empirischen Sozialforschung gekennzeichnet war und die Entwicklung einer Fülle an qualitativen Verfahren damit maßgeblich prägte (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 241), stellte auch die von Andreas Witzel entwickelte Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews eine forschungspraktische Kritik an den damals vorherrschenden standardisierten, quantitativen Methoden der sozialwissenschaftlichen Datenerhebung dar, die für ihre Ausblendung der Sichtweisen der Subjekte von Vertreter*innen des interpretativen Paradigmas kritisiert wurden (Witzel, 1985, S. 227). Das problemzentrierte Interview ist, wie Witzel (2000, S. 2) explizit schreibt, weitgehend an das Verfahren der Grounded Theory angelehnt. So lassen sich die zentralen Prinzipien des problemzentrierten Interviews, wie etwa die Orientierung am Untersuchungsgegenstand oder die Prozesshaftigkeit, auch in den Grundprämissen der Grounded Theory wiederfinden. Diese inhaltliche und forschungsparadigmatische Passung sowie auch der Umstand, dass das Thema der vorliegenden Arbeit eine klar umgrenzte Problemstellung umfasst, sprachen für die Orientierung am problemzentrierten Interview im

Rahmen der Datenerhebung, die allerdings durch Anregungen zur praktischen Durchführung offener Leitfadeninterviews bei Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021, S. 164–171) sowie „Intense Interviews“ bei Charmaz (2014, S. 55–108) ergänzt wurde.

Den Ausgangspunkt problemzentrierter Interviews bildet ein noch recht offenes, vorläufiges theoretisches Wissen bzw. eine grob umrissene Fragestellung. Im Zentrum steht jedoch die Sicht der Subjekte, an deren Problemwahrnehmung das Interview anknüpfen soll. Dies bedeutet, dass ein gewisses theoretisches Vorwissen über die zu untersuchende Thematik zur Vorbereitung des Interviews durchaus genutzt werden soll, im Interview selbst dann aber den Akteur*innen genügend Raum für die Entwicklung einer eigenen Strukturierung des Problems gegeben wird (Witzel, 1985, S. 231–232).

Die Problemzentrierung als ein – wie der Name der Methode schon verrät – wichtiges Kernelement dieser Erhebungsmethode bezieht sich auf zweierlei: Zum einen ist damit die Orientierung an einer vorab definierten gesellschaftlichen Problemstellung gemeint, die zunächst der forschenden Person eingebracht, aber flexibel gehandhabt wird. Zum anderen bezieht sich der Begriff der Problemzentrierung auch darauf, dass die Befragten mit gezielten Strategien dazu ermutigt werden sollen, ihre eigene Problemsicht zu einem Thema zu entwickeln und darzulegen (Witzel, 1985, S. 231–232). Mit der Gegenstandsorientierung als zweites wichtiges Kriterium des problemzentrierten Interviews ist gemeint, dass sich die Interviewführung am Untersuchungsgegenstand orientieren soll, d.h. der konkrete Ablauf keinem vorab festgelegten Schema folgt, sondern so gestaltet werden soll, dass er dem zu untersuchenden Thema und Forschungsfeld gerecht wird (Witzel, 1985, S. 232). Das Kriterium der Prozessorientierung bezieht sich einerseits auf den gesamten Forschungsablauf, der keinem vorab definierten Schema folgt, sondern sich durch eine flexible und reflexive Handhabung von Daten auszeichnet. Andererseits ist die Prozesshaftigkeit aber auch auf den Kommunikationsprozess während der Interviewführung bezogen. So soll im Verlauf des Interviews durch Akzeptanz und Offenheit gegenüber Erzählungen und Relevanzen der Gesprächspartner*innen eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre erzeugt werden, um den Befragten Raum für eine selbstreflexive Auseinandersetzung mit der Thematik und eine prozesshafte Entwicklung der eigenen Standpunkte zu ermöglichen, die gegebenenfalls auch korrigiert, modifiziert oder präzisiert werden können (Witzel, 1985, S. 234).

Wenngleich das Interview keinem vorab festgelegten Schema folgen soll, gibt es ein paar Kernelemente, die Witzel als „Instrumente des problemzentrierten Interviews“ bezeichnet und die auch in Rahmen meiner Forschung zur Anwendung gebracht wurden.

Die Basis für das Interview bildet ein Leitfaden, der die Funktion einer Gedächtnisstütze hat und als Checkliste für Forscher*innen dient, ob die wichtigen Themen auch behandelt wurden. Am Beginn des Leitfadens steht eine vorformulierte Einstiegsfrage, die das Gespräch auf den Themenbereich hin zentrieren, aber offen genug sein soll, um eine freie Strukturierung der Erzählung zu ermöglichen. Zudem beinhaltet der Leitfaden Frageideen für einzelne Themenbereiche, die allerdings nur dann aktiv aufgegriffen werden, wenn die Interviewpartner*innen nicht von selbst darauf zu sprechen kommen. Hinzu kommen gesprächsimmanente Nachfragen, die an den in der Eingangserzählung angeschnittenen Themen anknüpfen und diese vertiefen. Im Forschungsprozess der vorliegenden Arbeit wurde zunächst eine Ursprungsversion des Leitfadens erstellt, die auf Basis der Erfahrungen aus den ersten Interviews und deren vorläufiger Analysen im weiteren Verlauf geringfügig adaptiert wurde, wobei zum einen die Einstiegsfrage geändert wurde, zum anderen aber auch neue Themen aufgenommen wurden, die sich in den ersten Interviews als relevant erwiesen.

Weiters schlägt Witzel einen Kurzfragebogen zur Erhebung sozialstatistischer Daten zu Beginn des Interviews vor, um die nachfolgenden narrativen Passagen zu entlasten. Auch der von mir erstellte Leitfaden beinhaltete einen solchen Kurzfragebogen, allerdings wurde dieser an das Ende des Interviews gestellt, da im digitalen Setting bereits die Erfahrung gemacht wurde, dass eine Erhebung sozialstatistischer Daten zu Beginn ein Frage-Antwort-Spiel begünstigen und den Erzählfluss schon zu Beginn im Keim ersticken kann. Diese Strategie bewährte sich schlussendlich, da der direkte Einstieg mit der erzählgenerierenden Einstiegsfrage dabei half, Distanz abzubauen und eine gute Gesprächsatmosphäre zu schaffen.

Die Aufnahme und Transkription der Interviews sowie die Anfertigung von Memos – letzteres wird bei Witzel (2000, S. 4) „Postskript“ genannt – sind zwei weitere wesentliche Elemente des problemzentrierten Interviews, die für einen an der Grounded Theory orientierten Forschungsprozess ohnehin unerlässlich sind: „Rich Data“, also reichhaltiges Datenmaterial mit dichten Beschreibungen bildet eine notwendige Grundlage für eine gegenstandsbezogene Analyse nach der Grounded Theory – im Falle von Interviews trifft dies auf narrative Erzählpassagen zu, die eine Transkription von Audioaufnahmen voraussetzen (Charmaz, 2014, S. 23).

Um möglichst dichte Erzählpassagen für die Analyse zu haben, erfolgte die Transkription der Interviews wortwörtlich, allerdings ohne Berücksichtigung von Füllwörtern und Sprechpausen, da semantische Besonderheiten für die Auswertung aus inhaltlicher Sicht nicht relevant waren. Im Dialekt gesprochene Passagen wurden an das Hochdeutsche angenähert, um die zur

Veranschaulichung herangezogenen Zitate der Interviewpartner*innen allgemeinverständlich zu halten. So zeitnah wie möglich an die Interviews wurden Memos angefertigt, in denen Eindrücke, Auffälligkeiten, erste Thesen sowie Notizen für die folgenden Interviews festgehalten wurden.

5.3.2 Feldzugang

Der Zugang zu den Interviewpartner*innen gestaltete sich zunächst als schwierig. Zum einen handelt es sich beim Untersuchungsgegenstand um ein in Österreich noch randständiges Phänomen. Dies hatte zur Folge, dass die zielgruppenunspezifische Suche im persönlichen Umfeld und Aussendungen über Social-Media-Kanäle, darunter etwa Seiten für Arbeitssuchende oder Studierende, keinen Erfolg brachte. Hinzu kommt, dass ein passendes Wording für die Inserate gefunden werden musste, da „Cloudwork“ kein allgemein bekanntes Wort ist, sondern vielmehr einer unter vielen kursierenden Begriffen für das hier zu untersuchende Phänomen. Dies wurde gelöst, in dem der Begriff der digitalen Plattform durch Beispiele bekannter Cloudworkplattformen ergänzt wurde. Zudem ist die Zielgruppe sehr heterogen, da es sich hier um keine Berufsgruppe im eigentlichen Sinn handelt, sondern um eine Ansammlung von Personen in unterschiedlichen Lebens- und Erwerbssituationen. Dementsprechend ließen sich auch keine zugänglichen, auf den österreichischen Raum begrenzten Vernetzungsforen finden. Der Zugang über die Cloudworkplattformen selbst ist einerseits durch die plattformspezifischen Algorithmen teils eingeschränkt bzw. streng kontrolliert, andererseits bedarf es für eine Adressierung in Österreich lebender Personen die Möglichkeit zur Filtersetzung, die nicht auf allen Plattformen möglich ist. Über zwei Freelancing-Marktplatzplattformen gelang es aber schlussendlich, direkt mit in Österreich arbeitenden Personen via Chatfunktion in Kontakt zu treten. Da die meisten Befragten auf mehr als einer Plattform tätig sind, waren im Sample schlussendlich immerhin vier Plattformen vertreten, die alle dem Plattfortmtypen der Freelancer-Marktplätze entsprechen (zu den Plattfortmtypen siehe Kapitel 2.1).

5.3.3 Forschungsethik und Datenmanagement

Oberstes Prinzip empirischer Forschung an und mit Menschen ist, dass diese keinen Nachteil aus ihrer Teilnahme ziehen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 45). Um dies sicherzustellen, wurden in der vorliegenden Arbeit einige forschungsethisch relevante Überlegungen vorgenommen, die nun kurz dargelegt werden sollen.

Ein erster wichtiger Punkt war die Art und Weise des Feldzugangs. Da sämtliche Versuche, diesen abseits der Plattformen herzustellen scheiterten, musste der Weg über Plattformen

gegangen werden. Dies erforderte Überlegungen dahingehend, inwiefern dadurch Nachteile für die Beforschten entstehen könnten und wie sich diese verhindern lassen. Auf Basis von Recherchen und einem Austausch mit Forscher*innen, die diesen Weg bereits gewählt hatten, wurde eine Sperre der Befragten durch die Plattform als mögliche Gefahr identifiziert. Dies betrifft vor allem Plattformen, auf denen Einzelpersonen via Chatfunktion angeschrieben werden können. Um einem solchen Szenario vorzubeugen, wurden für die Kontaktaufnahme nur Plattformen ausgewählt, für die sichere Erfahrungswerte vorlagen, wie sich Sperren verhindern lassen. Konkret bedeutete dies beispielsweise, nie auf Englisch, sondern nur auf Deutsch zu kommunizieren und keine Kontaktdaten über den plattformeigenen Chat auszutauschen.

Die Beziehung zwischen Forscher*in und Beforschten ist in hohem Maße eine Vertrauensbeziehung – dies impliziert, dass Forscher*innen ein großes Vertrauen im Hinblick auf eine sorgsame Nutzung der zur Verfügung gestellten Daten entgegengebracht wird. Diesem gilt es gerecht zu werden und mit den Daten so sorgsam umzugehen, dass mögliche Nachteile und Schäden für die Beforschten verhindert werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 53). In meinem Fall wurde diesem Aspekt durch verschiedene Maßnahmen Rechnung getragen. Zum einen wurden die Interviewtranskripte anonymisiert bzw. pseudonymisiert, wobei dies nicht nur für explizit zur Sprache gebrachte personenbezogenen Daten (wie etwa Namen, Alter, Wohnort), sondern auch für Informationen, aus denen sich im Kontext der gesamten Erzählung Rückschlüsse auf die Interviewten ziehen hätten lassen können, erfolgte. Die strenge Anonymisierung implizierte auch, konkrete Plattformnamen nicht zu nennen, da Cloudwork in Österreich noch nicht so verbreitet ist und es unter Umständen für Leser*innen – die beispielsweise als Kund*innen auf Plattformen agieren – möglich gewesen wäre, auf Basis der Schilderungen Rückschlüsse auf die Interviewten zu ziehen. Sämtliche Plattformnamen wurden daher mit dem Pseudonym „Plattform“ versehen. Dies war auch deshalb notwendig, weil mit den Plattformbetreiber*innen keine Abmachung bezüglich der Nutzung der Eigennamen getroffen wurde.

Alle Befragten unterschrieben zudem im Vorfeld der Interviews Einverständniserklärungen, in denen sie sich mit den Zwecken der Forschung sowie der Verwendung und Aufbereitung der erhobenen Daten schriftlich einverstanden erklärten. Um Missverständnisse zu vermeiden, wurde sie auch darum gebeten, sich bei Fragen und Unklarheiten mit mir in Kontakt zu setzen und das Formular nur zu unterschreiben, wenn sie alles verstehen und damit wirklich einverstanden sind. Zusätzlich wurde die Befragten zu Beginn der Interviews mündlich über

den Inhalt der Forschung sowie die Verwendung der Daten aufgeklärt und bekamen hier nochmal die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen und etwaige Bedenken zu klären.

5.4 Datenauswertung

Zur Auswertung der Interviews wurde einerseits auf die Kodierverfahren der Grounded Theory zurückgegriffen, andererseits wurde die Entwicklung und Ausarbeitung der Kategorien durch das Schreiben von Memos begleitet. Die Memos wurden sowohl während der Analyseeinheiten als auch im Anschluss an diese verfasst. Sie dienten dazu, sämtliche Gedanken zu den sich entwickelnden Kategorien bzw. Konzepten und ihren potenziellen Verbindungen festzuhalten. Erst durch die Memos wurde es mir möglich, tief in das Material einzutauchen und gleichzeitig ein abstrakteres theoretisches Verständnis zu entwickeln, das über die Deskription der Daten hinausging.

Die in meiner Analyse angewandten Schritte des Kodierens sind am stärksten an die in der von Anselm Strauss inspirierten Grounded Theory verwendeten Typen des offenen, axialen und selektiven Kodierens angelehnt. Insgesamt verlief der Weg der Datenauswertung also über drei Etappen, die vom Verfassen theoretischer Memos begleitet wurden.

Sowohl für die Organisation der Codes, also auch für die Verschriftlichung und Verwaltung der Memos sowie für die Erstellung von Diagrammen wurde auf die Analysesoftware MAXQDA zurückgegriffen. Dies war nicht zuletzt auch deshalb hilfreich, weil für das Schreiben der Memos kein externes Dokument geöffnet werden musste und diese automatisch den jeweiligen Konzepten bzw. Kategorien zugeordnet werden konnten.

5.4.1 Das offene Kodieren: Konzepte entwickeln

Den ersten Schritt der Analyse stellte das offene Kodieren, also die Entwicklung erster theoretischer Konzepte dar. Strauss und Corbin (1996, S. 44) bezeichnen diesen Arbeitsschritt als „Aufbrechen“ der Daten. Es geht also darum, das Material – in meinem Fall waren dies Interviewtranskripte – in Abschnitte zu zerlegen und diese mit Begriffen zu versehen, die am besten auszudrücken vermögen, welche Bedeutung sich gemäß der Interpretation der forschenden Person dahinter verbirgt (Corbin & Strauss, 2015, S. 216). Die auf diese Weise generierten Konzepte sind also keine Paraphasen oder Zusammenfassungen des Gesagten, sondern erste theoretische Interpretationen der Forscher*innen, die eine unabdingbare Grundlage für die weitere Analyse darstellen (Strauss & Corbin, 1996, S. 44–45). Um zu solchen Interpretationen und damit zu ersten Konzepten zu kommen, werden zwei zentrale

analytische Strategien empfohlen: Das Stellen von Fragen an die Daten sowie das Anstellen von Vergleichen (Corbin & Strauss, 2015, S. 216; Strauss & Corbin, 1996, S. 44).

Zu Beginn der Analyse wird empfohlen, Konzepte für einzelne Zeilen zu vergeben, im späteren Verlauf können die Kodiereinheiten dann auf längere Segmente, wie etwa Sätze, Abschnitte oder gar ganze Dokumente ausgeweitet werden (Strauss & Corbin, 1996, S. 53–54). Diese Vorgehensweise, mit kleinen Segmenten zu starten, wählte auch ich bei meiner Konzeptentwicklung im Zuge des offenen Kodierens. So wurden die ersten Konzepte zunächst überwiegend auf Basis einzelner Zeilen oder gar Wörter vergeben, mit voranschreitender Analyse wurden die Kodiereinheiten auf bis zu mehreren Sätzen ausgedehnt. Vereinzelt wurden auch „In-Vivo-Kodes“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 50) benutzt, also Konzepte, die wortwörtlich von Formulierungen der Interviewpartner*innen übernommen werden (Corbin & Strauss, 2015, S. 216). Diese Form der Konzepte verwendete ich allerdings mit Bedacht und nur dann, wenn es sich um sehr herausstechende Formulierungen handelte, für die es auch kein treffenderes eigenes Konzept gegeben hätte. Im Laufe der Analyse wurden dann jene Konzepte, die auf ähnliche Phänomene zu verweisen schienen zusammengefasst – ein Schritt, den Strauss und Corbin (1996, S. 47) als „Kategorisieren“ bezeichnen. Aus Konzepten, die mehrere andere Konzepte in sich vereinen konnten, wurden Kategorien, also höherwertige, abstraktere Konzepte (Corbin & Strauss, 2015, S. 216). Auf diese Weise bildete sich ein Kategoriensystem mit Ober- und Unterkategorien heraus.

5.4.2 Das axiale Kodieren: Verbindungen erstellen

Die Bildung der Kategorien und ihrer zugehörigen Konzepte stellte die Basis für den Schritt des axialen Kodierens dar. Beim axialen Kodieren geht es darum, Beziehungen zwischen den Kategorien und ihren Subkategorien auszuloten (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 266). Die im offenen Kodieren zerlegten Daten werden wieder zusammengefügt, aber auf eine neue Art und Weise (Strauss & Corbin, 1996, S. 76). Das axiale Kodieren zielt letztendlich darauf ab, eine Kernkategorie zu identifizieren, also den roten Faden der Geschichte zu finden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 266). Ein von Anselm Strauss entwickeltes und auch in meiner Auswertung angewandtes Hilfsmittel ist das „paradigmatische Modell“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 78). Im Kern geht es in diesem Modell darum, die Beziehungen der Kategorien zueinander dadurch auszuloten, dass die dahinterstehenden Phänomene im Hinblick auf ihre ursächlichen Bedingungen; den Kontext, in den sie eingebettet sind; die daraus resultierenden Handlungen und Interaktionen; die auf die Handlungen einwirkenden intervenierenden Bedingungen sowie die Konsequenzen der jeweiligen Handlungen analysiert werden (Corbin

& Strauss, 2015, S. 156–159; Strauss & Corbin, 1996, S. 78–86). Bei Strauss und Corbin (1996) wird die Anwendung dieses Modells meiner Ansicht nach sehr mechanisch beschrieben und mutet wie eine strikt zu befolgende Step-by-Step Anleitung an. Corbin nimmt in der 4. Auflage von „Basics of Qualitative Research“ (Corbin & Strauss, 2015, S. 156–159) von dieser mechanischen Auflistung an Auswertungsschritten Abstand, auch der Begriff des axialen Kodierens findet sich hier nicht mehr. Die Grundidee des paradigmatischen Modells und des axialen Kodierens wird allerdings beibehalten: So rät auch Corbin dazu, Phänomene analytisch im Hinblick auf ihren Kontext, ihre Bedingungen sowie die darauffolgenden Interaktionsstrategien mit ihren Konsequenzen in den Blick zu nehmen. Für meine Analyse im Zuge des axialen Kodierens war das Durchdenken der Phänomene entlang der genannten Aspekte jedenfalls ein zentraler Schritt, um die Kategorien zueinander in Beziehung setzen zu können. Konkret erfolgte dies durch das Verfassen von Memos, die den Ausgangspunkt bei jeweils unterschiedlichen Kategorien nahmen. Dies erforderte immer wieder eine Rückkehr zum Material und zum offenen Kodieren, da das schematische Durchdenken in Anlehnung an das Paradigma Lücken offenbarte bzw. neue Perspektiven eröffnete, die eine Prüfung an den Daten erforderten. Das axiale Kodieren wurde so lange durchgeführt, bis sich eine Kategorie als besonders geeignet zur Integration möglichst vieler anderer erwies und damit als potenzielle Kernkategorie in Frage kam. Die endgültige Festlegung auf eine Kernkategorie wurde in meinem Fall durch das Verfassen zusammenfassender Memos erreicht (siehe dazu Corbin & Strauss, 2015, S. 191). In diesen Memos ging es darum, die Ergebnisse mit Fokus auf ihre wichtigsten Aspekte in ein paar Sätzen zusammenzufassen.

5.4.3 Das selektive Kodieren: Zum roten Faden der Geschichte

Der Prozess des selektiven Kodierens diente schlussendlich dazu, die Ergebnisse entlang ihres roten Fadens – also um die Kernkategorie herum – zu systematisieren und auf diese Weise eine „Integration“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 97) zu erzielen. Die vorhandenen Konzepte, Kategorien und Memos wurden dabei systematisch auf ihre Verbindung zur Kernkategorie durchleuchtet. Die Vorgehensweise ist jener beim axialen Kodieren ähnlich, auch hier wird empfohlen, die Schritte des Paradigmas durchzuführen und die Kernkategorie entlang der Fragen nach Kontext, Bedingungen, Handlungen/Interaktionen sowie Konsequenzen in Verbindung zu den anderen Kategorien zu setzen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 266–267; Strauss & Corbin, 1996, S. 95). Dieser Schritt wurde vom Verfassen eines Memos – Corbin und Strauss (2015, S. 192) sprechen diesbezüglich vom „conceptual summary memo“ – sowie von der Erstellung von Diagrammen bzw. Mindmaps begleitet. Dabei erwies es sich

einerseits als erforderlich, jene Kategorie, die keinen hinreichenden Bezug zur Hauptkategorie aufwies, aus der Analyse auszuschließen, zum anderen mussten einige Kategorien noch einmal umbenannt und unter Rückgriff auf das Datenmaterial verdichtet werden. Das selektive Kodieren erforderte somit vorübergehend immer wieder eine Rückkehr zu den Techniken des offenen und axialen Kodierens. Schlussendlich rückte auch die Kernkategorie selbst noch einmal ins Zentrum der Analyse: So wurde diese, wie Strauss und Corbin (1996, S. 100) empfehlen, im Hinblick auf ihre Eigenschaften und Dimensionen in den Blick genommen. Diese finalen Schritte des selektiven Kodierens inklusive der begleitenden Verfassung von Memos gingen fließend in den Prozess der Verschriftlichung der Forschungsergebnisse über. Diese stehen im Zentrum des nächsten Kapitels.

6 Ergebnisdarstellung

Im nun Folgenden wird – basierend auf der im Zuge der Analyse identifizierten Kernkategorie – eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung vorgenommen. Nach einer einleitenden Skizzierung der Kernkategorie und ihrer zentralen Bestandteile werden die Relationen zwischen sämtlichen Kategorien überblicksartig erläutert. Dieser Schritt wird von einer grafischen Darstellung begleitet. Der dritte Abschnitt dieses Kapitels beinhaltet eine ausführliche Darstellung der einzelnen Subkategorien, ihrer Verbindungen zueinander sowie zur Kernkategorie. Zum Zwecke der besseren Übersichtlichkeit werden im Folgenden alle Kategorien *kursiv* geschrieben.

6.1 Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen

Als Kernkategorie wurde die Kategorie *Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* ausgewählt, da sich diese trotz der Heterogenität der Fälle als für alle Interviews zutreffend erwies und alle Subkategorien in einen logischen Bezug zu ihr gesetzt werden konnten. *Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* zu betrachten erwies sich als passendste Pointierung dessen, worum es in den Interviews im Kern ging. Die Kernkategorie repräsentiert somit die, wie Corbin und Strauss (2015, S. 191) es formulieren, „Main Story“ der vorliegenden empirischen Untersuchung und ist in der Lage, alle Subkategorien logisch in sich zu vereinen.

Mit *Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* ist gemeint, dass die Rolle, die Cloudwork im Lebenskontext einnimmt, im Hinblick auf lang-, mittel- oder kurzfristige *Lebensentwürfe* eine funktionale Dimension besitzt. Cloudwork wird in den gesamten Lebenszusammenhang eingebettet und erhält dadurch seine aktuelle wie zukünftige

Wichtigkeit im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen, wobei sich dies auf die finanzielle Abhängigkeit, die zeitliche Relevanz (im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen) sowie auch die subjektive Bedeutung für die betreffenden Personen beziehen kann. Dies soll nicht dazu verleiten, die Rolle, die Cloudwork im Leben der Befragten einnimmt, im Sinne einer selbstgewählten Ideallösung zu romantisieren. Vielmehr geht es darum, dass den betreffenden Personen zur Verwirklichung ihrer *Lebensentwürfe* unterschiedliche Optionen offenstehen, von denen manche mehr, andere weniger realistisch sind. Cloudwork mit seinen Chancen wie Risiken kann dabei ein Puzzleteil am Weg zur Realisierung des eigenen Lebensentwurfes darstellen – wie groß dieses Puzzleteil ist, ob es vorübergehender oder langfristiger Natur ist und inwieweit dies den jeweiligen Personen bewusst ist, stellt sich allerdings höchst unterschiedlich dar.

Lebensentwürfe werden hier nicht als Idealvorstellungen verstanden, sondern als realistische Ansprüche an das eigene Leben, die sich auch an den vorhandenen Optionen bemessen. Wie der Begriff des „Entwurfes“ schon suggeriert, handelt es sich dabei nicht primär um tatsächlich gelebte Lebensstile, sondern vielmehr um Vorstellungen, die vom konkreten Zeitpunkt entkoppelt sind, auf etwas länger Andauerndes verweisen und unterschiedliche Dimensionen umfassen: So bezieht sich der hier gewählte Begriff des *Lebensentwurfes* darauf, wie sich die Befragten ihr berufliches und privates Leben im Allgemeinen vorstellen, was sie sich davon erhoffen, wie sie das *Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben* gestalten wollen und welche *Erwerbsansprüche* sich daraus ergeben. All diese Aspekte stehen wiederum in einem engen Zusammenhang mit den *Selbstzuschreibungen* der Personen: So müssen die *Lebensentwürfe* möglichst in Einklang mit den persönlichen Interessen, Werten und Fähigkeiten stehen. Wie explizit dies von den Befragten selbst adressiert wird, ist über die Interviewfälle hinweg unterschiedlich. Gemeinsam haben jedoch alle, dass sie gewisse Vorstellungen davon haben, wie ihr Leben längerfristig aussehen soll, wie dies zu ihren persönlichen Werten, Interessen und Fähigkeiten passt und welche Rolle Cloudwork in diesen Planungen einnehmen kann und soll.

Da die Rolle, die Cloudwork im Leben der Personen einnimmt, nichts starr Gegebenes ist, sondern – unter Abwägung der zur Verfügung stehenden Optionen – im Hinblick auf die angestrebten *Lebensentwürfe* aktiv hergestellt und ausgestaltet wird, nimmt sie die Form einer Strategie an.

Differenzen zwischen den Fällen zeigen sich im Hinblick darauf, ob es sich um eine geplante oder ungeplante Strategie handelt. Unter einer geplanten Strategie wird hier verstanden, dass den

Personen schon zu Beginn der Cloudworktätigkeit bewusst war, welche Rolle diese für sie einnehmen soll und sie auch konkrete Ziele damit verfolgten. Bei einer ungeplanten Strategie sind diese Kriterien nicht erfüllt, hier ergibt sich die funktionale Bedeutung des Cloudworks erst im Laufe der Zeit. Zweiteres kam in den Interviews öfter vor, was darauf rückführbar sein dürfte, dass Cloudwork den betreffenden Personen überwiegend zuvor nicht bekannt war und der Einstieg daher zunächst den Charakter eines Ausprobierens hatte.

Die Rolle, die Cloudwork im Lebenskontext einnimmt und die im Zuge unbewusster oder bewusster Strategien hergestellt wird, ist nicht starr, sondern im Zeitverlauf wandel- und an den Lebenskontext anpassbar. Dies hat mit der Beschaffenheit dieser Erwerbsform zu tun: So kann die Intensität des Cloudworks flexibel an die Lebensumstände angepasst werden.

Zum Zwecke der besseren Nachvollziehbarkeit soll die Kernkategorie *Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* an den Geschichten aller Interviewpartner*innen veranschaulicht werden. Damit soll gezeigt werden, dass das der Kernkategorie zugrundeliegende Phänomen trotz der Heterogenität seiner konkreten Ausformung etwas ist, dass die Fälle miteinander vereint. Zur Erhöhung der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit meiner Ergebnisinterpretationen werden die Ausführungen durch Zitate der Interviewpartner*innen ergänzt, in denen die zentralen Aspekte zur Sprache kommen. Anhand dieser exemplarischen Ausschnitte aus dem Material soll gezeigt werden, worauf sich meine Interpretationen stützen.

Interviewpartnerin 1: Cloudwork als Selbstverwirklichungs- und Auswegstrategie

Interviewpartner*in 1 arbeitet in ihrem Hauptjob als Elementarpädagogin. Sie beschreibt diesen Beruf als sehr belastend, weil sie ihre Bedürfnisse zurückstellen muss, kaum über Autonomiespielräume verfügt und diesen insgesamt als sehr fremdbestimmt wahrnimmt. Ihr Haupterwerb ist somit nicht in der Lage, jene Ansprüche, die sie an die Erwerbsarbeit hat, zu erfüllen, gleichzeitig kann sie ihre eigene Persönlichkeit mit ihren Fähigkeiten, Werten und Interessen kaum einbringen. Sie charakterisiert sich als sensiblen, kreativen Menschen und schreibt in ihrer Freizeit gerne Gedichte. Ihr Job als Elementarpädagogin belastete sie mit der Zeit so sehr, dass sie psychisch wie physisch in eine gesundheitliche Krise geriet und Angst hatte, ihren Job langfristig nicht durchhalten zu können. Ihr Partner, dem digitale Plattformen ein Begriff waren, ermutigte sie in dieser Phase dazu, Cloudwork auszuprobieren. Sie probierte eine Plattform aus, einerseits in der Hoffnung, damit einen Plan B zu haben, falls sie ihren Hauptjob auf Dauer nicht durchhalten könnte, andererseits aber auch, weil sie auf der Suche nach einer Tätigkeit war, die ihr Freude bereiten und auf diese Weise dabei helfen könnte, ihre

gesundheitliche Krise zu überwinden. Dies lässt sich, so meine Interpretation, als Auswegstrategie bezeichnen, und zwar auf zwei Ebenen: Zum einen im Hinblick darauf, dass die Plattform ihr eine potenzielle Auswegoption für den Fall bot, ihren Job aufgrund der Belastungen aufgeben zu müssen, zum anderen dahingehend, dass die Tätigkeit auf der Plattform einen Kontrast und Ausgleich zu ihrem Hauptberuf darstellte und ihr damit einen Ausweg aus ihrem belastenden Erwerbsalltag ermöglichte.

„Also wirklich, ich war schon in einer Notlage, in der Hinsicht. Weil es wirklich um mich gegangen ist, also um meine psychische Gesundheit und mich selbst, um meine körperliche Gesundheit. Und wie mache ich jetzt weiter, wenn ich zum Beispiel im Burnout bin? Natürlich mit etwas, das dir wirklich komplett Freude bereitet und wo du einmal sagen kannst: So, jetzt ist genug.“ (Interview1_Transkript, Z. 274-249)

Die Tätigkeit auf der Plattform erlebt sie im Vergleich zu ihrem Job als Pädagogin als selbstbestimmter und als etwas, wo sie ihre Persönlichkeit miteinbringen und nicht in den Hintergrund stellen muss. Daher zog sie anfangs auch in Erwägung, Cloudwork hauptberuflich zu forcieren, auch, da sie immer schon von einer Karriere im Kreativbereich träumte, aber erst durch die Plattform Optionen zur realen Verwirklichung dieses Wunsches wahrnahm. Aufgrund der *Unsicherheiten* der Plattformarbeit entschied sie sich schlussendlich aber dazu, Cloudwork nur nebenbei auszuüben. Dies hat auch den Grund, dass sie die Arbeit auf der Plattform ohne finanziellen Druck mehr genießen kann und sich aufgrund ihrer Sensibilität dem mit einer ausschließlichen Plattfortmätigkeit einhergehenden Leistungsdruck nicht gewachsen sieht. Cloudwork stellt für sie eine Chance zur Selbstverwirklichung dar, weil sie ihre Fähigkeiten, Werte und Interessen in die Arbeit einbringen kann. All das ist in ihrem Job als Elementarpädagogin nicht möglich. Als Nebenjob ausgeübt ist Cloudwork für sie also eine Selbstverwirklichungsstrategie, die es ihr ermöglicht, ihre im Hauptberuf nicht erfüllten *Erwerbsansprüche* auszugleichen. Zudem stellt Cloudwork für sie eine Auswegstrategie dar, die zur langfristigen Aufrechterhaltung ihrer psychischen wie physischen Gesundheit beizutragen soll.

„Der größte Punkt, würde ich sagen, ist die kreative Verwirklichung. Ich wollte immer einen kreativen Job haben und es war genau das. Also die Plattform bietet genau die Möglichkeit, selbstständig zu sein und kreativ zu sein. Ich drücke mich selbst in meiner Arbeit aus, das bin zu 100% ich.“ (Interview1_Transkript, Z. 141-144)

„Auf der Plattform kannst du auch selbst Grenzen setzen. Im Job kannst du nicht sagen: Heute habe ich Kopfweg, heute geht's mir schlecht, heute geh ich heim, jetzt von der Arbeit oder so oder mach eine Pause, wann ich es gerne hätte. Kannst du im Job nicht sagen, das ist das Problem, also im Kindergarten halt nicht. Man ist da nicht so flexibel auf jeden Fall. Man muss seine Bedürfnisse immer länger aufschieben und gleichzeitig nicht, sagen: so jetzt sagt mein Körper wirklich, ich brauche eine Pause, jetzt lehne ich mich zurück.“ (Interview1_Transkript, Z. 457-464)

Interviewpartner 2: Cloudwork als Übergangs- und Vereinbarkeitsstrategie

Interviewpartner 2 absolviert aktuell ein Masterstudium und übt die Cloudworktätigkeit nebenbei aus. Langfristig plant er, als Angestellter in einem Büro zu arbeiten, da dies der für seinen Ausbildungsberuf typische Weg ist und Cloudwork in seiner Branche weder üblich noch anerkannt ist. Allerdings ist die Plattformtätigkeit aktuell für ihn eine passende Möglichkeit, sein Studium, das aufgrund der Coronasituation immer stärker in das eigene Zuhause verlagert wurde, mit einem Nebenverdienst zu vereinen. Dadurch, dass er beide Tätigkeiten vom selben Ort aus verrichten kann, spart er sich Wegzeiten. Zudem kann er die Intensität des Cloudworks dank der projektbezogenen Logik an die Auslastung im Studium anpassen.

*„Also ich meine, es war auch unibedingt. Ich war auch fast nur zu Hause, weil alle Lehrveranstaltungen online waren und das war dann doch auch ganz angenehm, dass man die Arbeit auch von zu Hause machen konnte, nicht irgendwo hinfahren musste. Man spart sich ja doch auch Zeit. Also ich habe mir auch dann jeden Tag dadurch, dass ich nicht auf die Uni fahren musste, eine Stunde Fahrzeit gespart und ich sag mal, das ist schon auch ein Vorteil, wenn man auch bei der Arbeit dann nicht unbedingt irgendwo hinfahren muss.“
(Interview2_Transkript, Z. 106-112)*

Cloudwork ist in diesem Fall eine Übergangsstrategie zur Mitfinanzierung seines Studiums, mit dem er langfristig das Ziel verfolgt, eine Vollzeitanstellung in seinem Tätigkeitsbereich zu erhalten. Gleichzeitig wendet er auf der Cloudworkplattform das im Studium erlernte Wissen an, womit er praktische Erfahrungen für sein späteres Berufsleben sammelt. Auch kann er sich vorstellen, mit der Plattformtätigkeit die Zeit zwischen Abschluss seines Studiums und dem Antreten einer Anstellung in seinem Tätigkeitsbereich zu überbrücken. Er bringt Cloudwork zwar nicht explizit mit seinen beruflichen Zielen in Verbindung, im Gesamtzusammenhang zeigt sich dennoch, dass Cloudwork im Hinblick auf seine beruflichen Zukunftsvorstellungen relevant ist. So erleichtert es ihm die Finanzierung seines Studiums und er kann praktische Erfahrungen in seinem späteren beruflichen Tätigkeitsbereich sammeln. Auf diese Weise nimmt Cloudwork in Form einer Übergangsstrategie implizit eine relevante Funktion für die Realisierung seines beruflichen Zukunftsentwurfes ein. Dahingehend, dass die Plattformtätigkeit es ihm erleichtert, sein Studium zeitlich mit einem Nebenjob zu kombinieren, ist Cloudwork außerdem eine Vereinbarkeitsstrategie, die dem schnelleren Vorankommen im Studium und somit auf lange Sicht der Verwirklichung seiner beruflichen Ziele dienlich ist.

Interviewpartner 3: Cloudwork als Strategie zur beruflichen Selbstverwirklichung und Vereinbarkeitsstrategie

Interviewpartner 3 war immer schon ein leidenschaftlicher Musiker, allerdings stellte die Musik für ihn lange Zeit nur einen Nebenerwerb dar, den er neben wechselnden hauptberuflichen

Tätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen ausübte. Zwar hatte er im Laufe seines Lebens immer wieder Phasen, in denen er daran glaubte, seinen Traum einer hauptberuflichen Karriere als Musiker erfüllen zu können, resignierte schlussendlich aber, weil er die Chancen dafür in Österreich als zu gering einschätzte. Dennoch war ihm die Musik weiterhin so wichtig, dass er diese stets als zeitlich intensives Hobby verfolgte. Über ein Youtubevideo entdeckte er zufällig eine Cloudworkplattform und sah, dass es dort auch einen Musikbereich gab. Dies betrachtete er zunächst als Möglichkeit, sich mit seinem Hobby etwas dazuzuverdienen, um damit auch die Zeit, die er mit der Musik zubrachte, seinem sozialen Umfeld gegenüber rechtfertigen zu können. Da er es mit der Zeit unerwarteterweise allerdings schaffte, mit der Cloudworktätigkeit mehr als in seinem Hauptberuf zu verdienen, kündigte er seinen Job als Angestellter und startete eine hauptberufliche Plattformkarriere. Damit konnte er sich den Traum einer beruflichen Karriere im Musikbereich doch noch erfüllen. Sein Plattformjob entspricht nun seinen *Erwerbsansprüchen* sowie auch seiner *Selbstzuschreibung* als Musiker, womit Cloudwork für ihn eine Strategie der beruflichen Selbstverwirklichung darstellt.

*„Und die Plattform ist halt für mich glaube ich eher der Weg, der wirklich realistisch ist, wenn du jetzt wirklich als Musiker weit kommen willst“... „wie gesagt es gibt immer mal wieder diese Hochs, wo man sie denkt: Okay, jetzt wird's was und jetzt könnte ich mir das vorstellen. Und dann gibt es natürlich wieder diese Phasen, wo du denkst, es bringt einfach nichts, das funktioniert nicht, vor allem nicht da in Österreich...und wenn du dann natürlich älter wirst, man geht auf die dreißig zu, irgendwann einmal und dann denkst du dir halt: Ja, jetzt schau mal, keine Ahnung, irgendwas was halt sinnvoll ist. Aber dann hat sich ja interessanterweise das halt irgendwie aus dem Nichts eigentlich ergeben. Und jetzt, wo ich es mache, könnte ich mir zum Beispiel nichts anderes mehr vorstellen. Es ist wirklich das Schönste, wenn du mit deiner Leidenschaft Geld verdienen kannst.“
(Interview3_Transkript, Z. 259-261 & 265-275)*

Eine Selbstverwirklichungsstrategie ist die Cloudworktätigkeit für Interviewpartner 3 auch dahingehend, dass er sich als digital affiner Mensch charakterisiert. So schätzt er digitale Kommunikationskanäle für ihre Unkompliziertheit und empfindet den Wegfall persönlicher Kommunikation als sehr praktisch. Zudem sieht er sich als Menschen, dem ein „gewöhnlicher“ Job nicht liegt. Für ihn als digital affinen Menschen, der sich vom Bild des „Normalarbeiters“ dezidiert abgrenzt ist Cloudwork ein Beruf, mit dem er sich identifizieren kann und der seinen Vorstellungen von Erwerbsarbeit entspricht.

*„Für mich war das immer sehr schwierig, irgendwie so einen 0815 Job auszuführen. Also ich habe immer gewusst, irgendwann möchte ich was machen, was einfach nicht so normal ist. Also ich schätze einfach Freiheit und so, das schätze ich halt einfach sehr.“
(Interview3_Transkript, Z. 407-411)*

Weiters erfüllt die Cloudworktätigkeit eine für ihn wichtige Funktion im Hinblick auf seine Vorstellungen des *Verhältnisses von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen*: So hat er

gemeinsam mit seiner Partnerin ein kleines Kind, mit dem er so viel Zeit wie möglich verbringen will. Generell charakterisiert er sich als Mensch, dem die Familie sehr am Herzen liegt. Die hauptberufliche Cloudworktätigkeit ermöglicht es ihm, seine Arbeitszeiten- und Umfänge so zu wählen, dass er diese bestmöglich mit der Betreuung seines Kindes vereinbaren kann. Wie auch für Interviewpartner 2, stellt Cloudwork für ihn damit eine Vereinbarkeitsstrategie dar, bei ihm geht es allerdings um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Interviewpartner 4: Cloudwork als Vereinbarkeits- und Selbstverwirklichungsstrategie

Interviewpartner 4 absolviert aktuell ein Bachelorstudium und übt, ähnlich wie Interviewpartner 2, Cloudwork als Nebenjob aus. Allerdings – hier zeigt sich ein Kontrast zu Interviewpartner 2 – wendet er auf der Cloudworkplattform nicht sein gelerntes Wissen aus dem Studium an, sondern verdient Geld mit seinem Hobby, dem Musizieren. Langfristig will er als Angestellter im Tätigkeitsbereich seines Studiums arbeiten und die Musik nebenberuflich betreiben, da er einen hauptberuflichen Plattformjob als für zu unsicher befindet. Aktuell hilft ihm Cloudwork aber, sein Studium durch die finanzielle Verwertung seines Hobbies zu finanzieren, dabei eine flexible Zeiteinteilung zu haben und einen Nebenjob ausüben zu können, der ihm Spaß macht und seinen Fähigkeiten entspricht. Wie auch bei Interviewpartner 2 nimmt Cloudwork bei ihm somit die Rolle einer Strategie zur Vereinbarkeit von Studium und Nebenverdienst ein. Darüber hinaus kann Cloudwork aber auch als Selbstverwirklichungsstrategie gedeutet werden: Auch wenn er damit keine hauptberuflichen Ansprüche verfolgt, sieht er sich selbst als leidenschaftlicher Musiker und will die Musik langfristig nebenberuflich betreiben.

*„Ich bin im Bachelor und würde gerne den Master dann auch machen. Und dann auf jeden Fall im Bereich meines Studiums bleiben. Und genau, die Musik nebenberuflich.“
(Interview4_Transkript, Z. 176-177)*

Im Offlinebereich sieht er wenig Chancen für nebenberufliche Einkünfte mit seiner Musiktätigkeit, da die Nachfrage im lokalen Umkreis zu gering ist. Die Plattform ermöglicht es ihm, Kund*innen zu finden und Geld mit der Musik zu verdienen. Damit kann er seine *Selbstzuschreibung* als Musiker aufrechterhalten.

*„Also mir hat das gefallen, dass man halt irgendwas anbieten kann, ganz egal, was einem halt Spaß macht und einen großen Pool an Käufern hat. Also ich könnt mir jetzt nicht vorstellen, dass ich jetzt Orchestermusik produziere für irgendwelche Leute, die ich kenne, für Freunde oder so, weil das braucht halt keiner. Und wenn man so viele verschiedene potenzielle Käufer hat, dann ist es viel einfacher, dass man an Kunden kommt.“
(Interview4_Transkript, Z. 54-59)*

Interviewpartnerin 5: Cloudwork als Übergangsstrategie

Auch Interviewpartnerin 5 studiert aktuell. Im Gegensatz zu den Interviewpartnern 2 und 4 erfüllt Cloudwork für sie aber nicht den Zweck eines Zuverdienstes zum Studium, da sie ein Selbsterhalter*innenstipendium bezieht und Cloudwork daher für sie keine finanziell relevante Grundlage darstellt. Bereits zu Beginn ihrer Cloudworktätigkeit war die finanzielle Komponente nebensächlich: So fing sie damit zu einer Zeit an, in der sie noch nicht studierte, sondern eine Lehre absolvierte. Da sie in ihrer Freizeit ohnehin Kreativtätigkeiten ausübte, sah sie Cloudwork zunächst als praktische Möglichkeit, sich damit unverbindlich etwas dazuzuverdienen, ohne aber finanziell auf dieses Geld angewiesen zu sein. Anfangs war Cloudwork für sie ein Hobby, das den Charakter eines finanziell entlohten Zeitvertreibs hatte. Da sie sich selbst als selbstbestimmter, nicht-sesshafter sowie freiheitsliebender Mensch charakterisiert, hegt sie aber den Wunsch, sich langfristig eine Solo-Selbstständigkeit im Kreativbereich aufzubauen. Damit will sie sich den Traum eines unabhängigen Lebensstils erfüllen, der es ihr ermöglicht, möglichst selbstbestimmt und örtlich ungebunden arbeiten zu können.

„Ich möchte ein bisschen ortsunabhängiger sein und ich arbeite auch ganz gerne selbstständig. Und ich möchte auch keine Mitarbeiter haben oder so, also alles wirklich bei mir, also Angebote und das ganze Programm. Ich organisiere sehr gerne so Sachen oder so eine Struktur. Ob das aufgeht, weiß ich nicht, also ich würde vielleicht auch bei einem Büro arbeiten, aber das ist mein aktueller Plan.“ (Interview5_Transkript, Z. 280-283)

Da sie die Bezahlung auf der Cloudworkplattform jedoch als zu gering empfindet und das Gefühl hat, ihre Produkte aufgrund des enormen Konkurrenzkampfes stark unter ihrem Wert und zu unfairen Preisen verkaufen zu müssen, will sie der Selbstständigkeit langfristig abseits digitaler Plattformen nachgehen. Aktuell bietet ihr Cloudwork aber die Möglichkeit, ohne finanziellen Druck in die Selbstständigkeit reinzuschnuppern und Erfahrungen in ihrem zukünftigen Tätigkeitsbereich zu sammeln. Wenngleich sie die plattformbasierten Tätigkeiten langfristig beruflich nicht weiterverfolgen will, kann ihr Cloudwork mittelfristig dabei helfen, Erfahrungen zu sammeln und soll damit als Sprungbrett für die angestrebte Selbstständigkeit als Designerin dienen. Teilweise nutzt sie die Plattform bereits jetzt, um Kund*innenaufträge zu erhalten, die sie im „Offlinebereich“ weiterverfolgt.

„Dass ich meine Kunden dann irgendwie über Plattformen erreiche, das möchte ich nicht. Oder nicht, wo man die Konkurrenz direkt sieht. Ich meine, ich muss sagen, die Plattform hat mir schon zwei Aufträge gebracht, die sind jetzt laufend. Also bei einem muss ich so Illustrationen für so ein Kinderrätselhaft machen und da kommunizieren wir gar nicht mehr über die Plattform, sondern wir telefonieren oder WhatsApp. Und für eine Firma, also für

die mache ich regelmäßig Videos, das läuft eigentlich auch nicht mehr über die Plattform.“
(Interview5_Transkript, Z. 106-112)

Cloudwork nimmt bei ihr somit die Funktion einer Übergangsstrategie auf dem Weg in eine freiberufliche Tätigkeit an, die kohärent mit ihrem *Lebensentwurf* eines örtlich unabhängigen Lebensstils und ihrer *Selbstzuschreibung* als kreativer und freiheitsliebender Mensch ist.

Interviewpartnerin 6: Cloudwork als berufliche Selbstverwirklichungsstrategie, Strategie zur Verwirklichung eines ortsunabhängigen Lebensstils sowie als Strategie zur Erwerbsreduktion

Interviewpartnerin 6 schreibt der Erwerbsarbeit in ihrem Leben keinen hohen Stellenwert zu und sieht diese primär als finanzielle Notwendigkeit an. Sie übt Cloudwork derzeit im Rahmen mehrerer Einkommensquellen aus selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit aus – Cloudwork ist bei ihr also Teil einer hybriden Erwerbskonstellation. Ihr langfristiges Ziel, auf das sie aktuell auch mit einem Studium gezielt hinarbeitet, ist es, nur von selbstständiger Erwerbstätigkeit leben zu können. Der Grund für dieses berufliche Ziel liegt darin, dass sie viel reisen, ortsunabhängig sein und vor allem weniger arbeiten will. Sie definiert sich als Person, der die Freizeit sehr wichtig ist und für die materieller Besitz keine hohe Bedeutung hat. Cloudwork bot ihr anfangs die Möglichkeit, unkompliziert in die Selbstständigkeit einzusteigen und an Kund*innen zu gelangen, soll aber auch im Rahmen der längerfristig geplanten, ausschließlich selbstständigen Tätigkeit einen wichtigen Teil ihres Einkommens ausmachen, da die Plattform es ihr erleichtert, gezielt ihre spezifische Kund*innengruppe zu adressieren. Zudem spielt es dabei keine Rolle, wo sie sich aufhält, sodass sie das Reisen mit der Erwerbsarbeit verbinden kann. In dieser Hinsicht stellt Cloudwork für sie eine Strategie zur Verwirklichung beruflicher *Lebensentwürfe* dar (in ihrem Fall die ortsunabhängige Selbstständigkeit). In noch zentralerer Weise ermöglicht ihr die Plattfortmätigkeit aber, das Verhältnis zwischen Privatem und Beruflichem ihren Werten entsprechend zu gestalten. So hält sie sich im Winter stets mehrere Monate an warmen Orten auf, da sie der Kälte in Österreich entfliehen will. Die Cloudworktätigkeit macht es ihr möglich, während dieser Zeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, sich dabei aber nicht der Kälte aussetzen zu müssen. Insgesamt stellt Cloudwork für sie somit nicht nur eine berufliche Selbstverwirklichungsstrategie, sondern auch eine Strategie zur Verwirklichung eines ortsunabhängigen Lebensstils dar, der ihren *Vorstellungen des Verhältnisses von Beruf und Privatleben* entspricht. Indem sie mit der Cloudworktätigkeit das Ziel verfolgt, den Erwerbsumfang zugunsten von Privatzeiten reduzieren zu können, lässt sich die Funktion von Cloudwork zudem auch als Strategie zur Erwerbsreduktion interpretieren.

„Also bei mir spielt Freizeit eine sehr, sehr große Rolle. Und ich glaube, mein Ziel oder das, worauf ich hinarbeite mit dieser Selbstständigkeit, ist es, einfach die Möglichkeit zu haben, weniger zu arbeiten und mehr Freizeit zu haben. Also ich weiß, womit ich gut auskomme und mein Ziel ist es nicht, immer mehr zu verdienen, sondern mein Ziel ist es einfach, für das Geld weniger zu arbeiten.“ (Interview6_Transkript, Z. 173-177)

„Also jetzt die letzten zwei Jahre waren wir in Thailand und da wissen wir jetzt halt schon genauer, wo man hin kann, wo das Internet gut ist und so, das ist halt schon wichtig, aber das machen eh viele. Ja, und ansonsten läuft es eh eigentlich ähnlich wie zu Hause. Ich mein, wir arbeiten schon weniger als zu Hause, das ist schon klar. Weil es einfach mehr zu tun gibt dort und weil es schöner ist. Ich könnte jetzt nicht einfach drei Monate an einem Ort sein und nur nichts machen. Das ist glaube ich eher nicht so meins. Und mir geht es wirklich nur darum, irgendwie der Kälte zu entfliehen.“ (Interview6_Transkript, Z. 232-239)

Interviewpartnerin 7: Cloudwork als Strategie zur Verwirklichung eines ortsunabhängigen Lebensstils

Interviewpartnerin 7 begann mit der Cloudworktätigkeit neben einem Vollzeitpraktikum, das sie für ihr Studium absolvierte. Da sie eine große Reise plante, für die ihr Praktikumsgehalt nicht ausreichte, wollte sie sich etwas dazuverdienen und begann auf Rat eines Freundes mit Cloudwork. Dies bot ihr eine zeitlich flexible Möglichkeit, ihr Schreibtalent finanziell zu nutzen und sich ein Reisegeld anzusparen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte sie die Möglichkeit einer beruflichen Selbstständigkeit nie ernsthaft in Erwägung gezogen, da sie dies mit viel Aufwand in Verbindung brachte. Erst im Laufe ihrer Cloudworktätigkeit stellte sie fest, dass eine selbstständige Erwerbstätigkeit auch online und ohne örtliche Gebundenheit möglich ist. Da sie sich als freiheitsliebenden, nicht-sesshaften Menschen charakterisiert und sich aktuell nicht vorstellen kann, längere Zeit an einem Ort zu verweilen, wuchs in ihr der Wunsch, eine hauptberufliche Cloudworkkarriere zu starten. Aktuell steht sie dabei am Anfang und lässt sich noch offen, ob sie die Plattformtätigkeit zukünftig durch andere freiberufliche Tätigkeiten ergänzt. Ihr Ziel ist es, in den nächsten Jahren ortsunabhängig zu arbeiten und viel zu reisen, da sie dies aktuell als am besten zu ihr und ihren Vorstellungen passend ansieht. Sie grenzt sich in ihren *Selbstzuschreibungen* dezidiert vom Berufsbild der klassischen Büroangestellten ab, da sie sich von der Erwerbsarbeit nicht an einen festen Ort binden lassen will.

„Eigentlich war das nie mein Plan, also ich habe immer gesagt: Nein, das ist nichts für mich, ich will lieber in einem Büro wo arbeiten. Und eben den über die Plattformarbeit habe ich dann erst gesehen, dass selbstständig sein nicht immer heißt, dass man Produkte verkauft oder ein Riesenunternehmen aufbaut, sondern es ist eigentlich heutzutage ganz einfach ohne große Investitionen und online möglich ist. Und ja, dadurch, dass ich gerne mobil arbeiten würde und örtlich unabhängig sein würde, wäre das schon ideal, wenn ich es schaffen würde, mir selbstständig was aufzubauen.“ (Interview7_Transkript, Z. 76-83)

Cloudwork hauptberuflich zu verfolgen, nimmt bei ihr die Funktion einer Selbstverwirklichungsstrategie ein, wobei sich diese Selbstverwirklichung nicht so sehr auf den

Beruf an sich bezieht, sondern stärker darauf, dass sie damit einen ortsunabhängigen Lebensstil verfolgen kann, der ihren *Selbstzuschreiben* und *Lebensentwürfen* entspricht.

Interviewpartner 8: Cloudwork als berufliche Selbstverwirklichungs- und Absicherungsstrategie

Interviewpartner 8 hat sehr konkrete Vorstellungen davon, wie er sein Leben zukünftig gestalten will und welche Rolle die Erwerbsarbeit dabei einnehmen soll. So strebt er an, nach Beendigung seines Masterstudiums einer unselbstständigen Vollzeiterwerbstätigkeit im Bereich seines Studiums nachzugehen. Er charakterisiert sich selbst als Mensch, dem die Erwerbsarbeit sehr wichtig ist. Dies äußert sich auch darin, dass er kaum einen Tag ohne Erwerbsarbeit oder Tätigkeiten für sein Studium zubringt. Zukünftig plant er daher, Cloudwork parallel zu einer Vollzeitanstellung auszuüben – auch, weil er dadurch Tätigkeiten, die ihm Freude bereiten, beruflich verwerten kann. Die Cloudworktätigkeit empfindet er als subjektiv sinnstiftend und als Möglichkeit, persönliche Fähigkeiten finanziell zu verwerten.

*„Die Übersetzung ist etwas, womit ich den Leuten helfen kann, sozusagen. Also ich verstehe, dass diese Arbeit einen Sinn macht. Und es ist für mich auch eine kleine Belohnung, neben dem, was ich halt ein bisschen dazuverdiene in diesem Job.“
(Interview8_Transkript, Z. 61-64)*

*„Also, wenn ich einen Vollzeitjob in Österreich erhalte nach meinem Masterstudium, was ich hoffe (-) es ist halt für mich sehr schwierig als Drittstaatsangehöriger und es ist eben mit diesen rechtlichen Sachen und so weiter, ich darf nur 20 Stunden arbeiten. Es ist sehr kompliziert, aber wenn ich einen Vollzeitjob bekommen würde nach meinem Masterstudium, würde ich trotzdem die Videoüberarbeitung [Anm.: eine seiner Cloudworktätigkeiten] weitermachen. Weil ich arbeite wahnsinnig viel, ich bin wirklich ein Hardworker. Ich kann ohne Arbeit nicht einfach zu Hause sitzen oder irgendwohin auf Urlaub fahren. Also ich arbeite wirklich fast jeden Tag. Und angenommen, jetzt würde ich vier Tage in der Woche in Österreich arbeiten, zehn Stunden am Tag, dann würde ich halt die restlichen drei Tage der Videoüberarbeitung oder eben der Übersetzung widmen.“
(Interview8_Transkript, Z. 86-95)*

In dieser Hinsicht stellt die Cloudworktätigkeit eine Selbstverwirklichungsstrategie auf zwei Ebenen dar: Einerseits im Hinblick darauf, dass er damit seine *Selbstzuschreibung* als hart arbeitender Mensch, in dessen Leben die Erwerbsarbeit einen enorm hohen Stellenwert einnimmt, einlösen kann. Andererseits aber auch dahingehend, dass er zwei Tätigkeiten beruflich verwerten kann, die er gerne macht, gut beherrscht und von denen er sich immer erhofft hatte, sie auch im beruflichen Leben nutzen zu können. Doch in noch wichtigerer Weise stellt Cloudwork bei ihm eine Absicherungsstrategie dar. So charakterisiert er sich als Mensch, dem Sicherheit und Berechenbarkeit im Leben sehr wichtig sind, was damit in Zusammenhang stehen dürfte, dass beide Bedürfnisse durch die Coronakrise sowie den Krieg in seinem Heimatland stark erschüttert wurden. Die fehlende finanzielle Sicherheit ist für ihn zwar

einerseits ein Grund, Cloudwork in näherer Zukunft nicht hauptberuflich verfolgen zu wollen, andererseits kann Cloudwork ihm in Form einer nebenberuflichen Tätigkeit genau diese Sicherheit und einen Schutz vor Unberechenbarkeiten des Lebens bieten. Aufgrund seiner vergangenen Erfahrungen plant er, zukünftig stets mehrere Beschäftigungen parallel auszuüben, um im Falle von Krisen nicht vor dem finanziellen Ruin zu stehen. Cloudwork in Form eines Nebenverdienstes ist für ihn also nicht nur eine Form der Selbstverwirklichung, sondern vor allem auch eine Absicherung.

„Die Coronakrise hat uns allen gezeigt, es kann sicher was schief gehen im Leben. Also mein Chef in der Arbeit sagt immer, es ist immer besser, auf zwei Beinen zu stehen wie auf einem Bein. Also im Prinzip ist es immer besser, wenn du einen zusätzlichen Job hast, wo du eben auch was dazuverdienen kannst. Auch wenn es sich mal im anderen Job nicht so ganz ausgehen sollte, wie du das geplant hättest. Es ist das Leben, man kann nicht wirklich sagen: Jetzt mache ich das, das wird hundertprozentig so sein. Also ein bisschen Sicherheit, würde ich sagen, gibt mir das schon.“ (Interview8_Transkript, Z. 111-117)

Eine Absicherung stellt Cloudwork für ihn auch deshalb dar, weil er aufgrund seiner Drittstaatsangehörigkeit mit Schwierigkeiten bei der Suche nach der angestrebten Vollzeitanstellung rechnet: Einen Nebenverdienst durch Cloudwork zu haben, gibt ihm die Sicherheit, in diesem Fall dennoch über eine Einkommensquelle zu verfügen.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Rolle, die Cloudwork im Lebenskontext der Personen einnimmt, eine im Hinblick auf die Realisierung von *Lebensentwürfen* funktionale ist und aktiv hergestellt wird, womit sie den Charakter einer Handlungsstrategie annimmt. Diese Strategien weisen Cloudwork den konkreten Stellenwert im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen zu, wobei dieser wandelbar und an den Lebenskontext anpassbar ist. Über die acht Interviews hinweg konnten folgende Strategien identifiziert werden, die Cloudwork eine spezifische, im Hinblick auf die Realisierung von *Lebensentwürfen* funktionale Rolle im Leben der Befragten zuweisen:

1. Cloudwork als berufliche Selbstverwirklichungsstrategie (Fall 1, 3, 4, 6, 8)
2. Cloudwork als Auswegstrategie (Fall 1)
3. Cloudwork als Vereinbarkeitsstrategie (Fall 2, 3, 4)
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Fall 3)
 - Vereinbarkeit von Beruf und Studium (Fall 2, 4)
4. Cloudwork als Übergangsstrategie (Fall 2, 5, 8)
5. Cloudwork als Strategie zur Verwirklichung eines ortsunabhängigen Lebensstils (Fall 6, 7)
6. Cloudwork als Strategie zur Erwerbsreduktion (Fall 6)

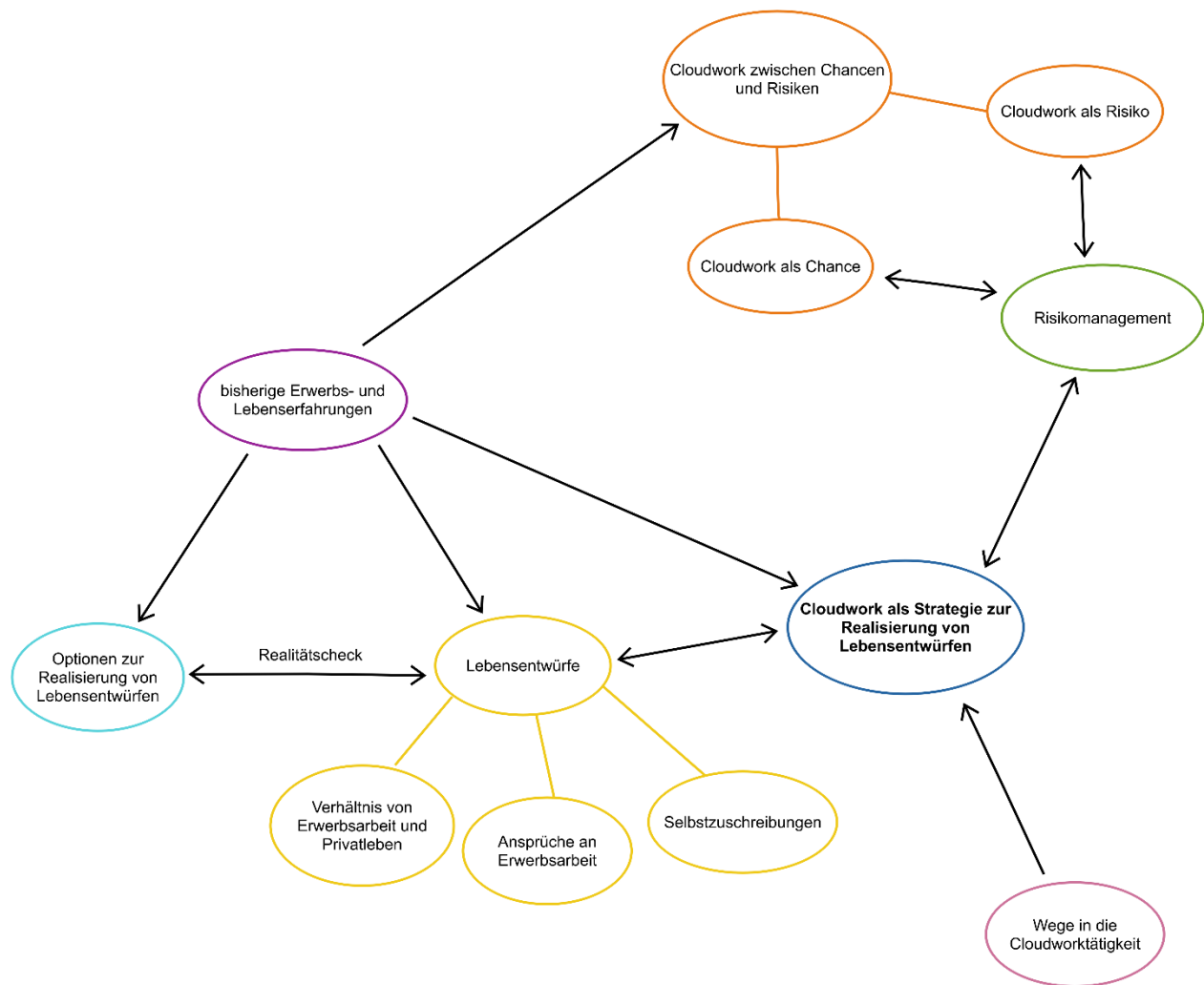
7. Cloudwork als Absicherungsstrategie (Fall 8)

6.2 Überblick: Die Kernkategorie und ihre Verbindungen

Neben der eben beschriebenen Kernkategorie *Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen*, die im empirischen Material sieben verschiedene Variationen annimmt, ließen sich 6 weitere Haupt- und 5 Subkategorien herausarbeiten, die allesamt in relevanter Weise mit der Hauptkategorie in Verbindung stehen. Im nun Folgenden sollen diese Relationen überblicksartig skizziert werden.

An dieser Stelle soll noch einmal das in Kapitel 5.4 näher beschriebene „paradigmatische Modell“ in Erinnerung gerufen werden, in dem es darum geht, Phänomene im Hinblick auf ihre Bedingungen, Handlungen/Interaktionen sowie Konsequenzen zu analysieren. So setzen Personen vor dem Hintergrund spezifischer Bedingungen gewisse Handlungen bzw. Interaktionen, die wiederum intendierte oder auch nichtintendierte Konsequenzen nach sich ziehen. Gehandelt wird also nicht in einem Vakuum, sondern innerhalb spezifischer Kontexte, die unterschiedliche Ausformungen annehmen können und für das adäquate Verständnis eines Phänomens relevant sind. Wendet man dies nun auf die Relationen zwischen den Kategorien an, so stellen manche der Subkategorien eher Bedingungen dar, während andere stärker auf Handlungen oder auch Konsequenzen dieser Handlungen verweisen. In der nachfolgenden Abbildung sind die Verbindungen zwischen Kern- und Subkategorien grafisch dargestellt: Jede Kategorie hat dabei eine eigene Farbe, wobei die Kernkategorie – *Cloudwork als Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* – im Zentrum steht, da sie alle Subkategorien logisch in sich vereint und diese zueinander in Bezug setzt. Die Richtungspfeile sollen die Wechselwirkungen zwischen den Kategorien darstellen, die Linien ohne Pfeile verbinden die Haupt- mit den zugehörigen Subkategorien.

Abbildung 2: Verbindungen zwischen Kern- und Subkategorien



Quelle: Eigene Darstellung, erstellt mit [Maxqda](#)

Wie schon in Bezug auf die Kernkategorie erläutert, haben Personen gewisse Vorstellungen von- sowie Wünsche und Ansprüche an ihr Leben, kurz gesagt *Lebensentwürfe*, die den Hintergrund für ihre Handlungen – so auch für die Rolle, die Cloudwork im Leben erhält – darstellen. Neben den *Ansprüchen an die Erwerbsarbeit* umfassen diese auch Vorstellungen des *Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben* und sollten möglichst mit den eigenen Fähigkeiten, Vorlieben und Werten, hier *Selbstzuschreibungen* genannt, kohärent sein. Um die *Lebensentwürfe* in die Tat umsetzen zu können, bedarf es struktureller Bedingungen, die dies ermöglichen – also beispielsweise Arbeitsstellen in der angestrebten Branche, die den eigenen Vorstellungen, Fähigkeiten und Werten entsprechen. Die Kategorie *Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen* verweist darauf, dass die Personen ihre *Lebensentwürfe* einem Realitätscheck unterziehen, also nach Möglichkeiten suchen, um diese in die Tat umsetzen zu

können. Cloudwork kann dabei – je nach Verfügbarkeit anderer, konkurrierender Optionen am traditionellen Arbeitsmarkt – als eine Möglichkeit in Betracht gezogen werden. Sowohl die *Lebensentwürfe* als auch die in Erwägung gezogenen *Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen* werden beeinflusst von den bisherigen *Lebens- und Erwerbserfahrungen*, wobei sich diese sowohl auf eigene Erfahrungen als auch auf die an anderen Personen beobachteten Erfahrungen beziehen können. So dienen diese eigenen bzw. beobachteten Erfahrungen einerseits als Referenzrahmen für die Bewertung der wahrgenommenen *Optionen*, andererseits aber auch als Grundlage dafür, welche Möglichkeiten die Personen überhaupt als solche wahrnehmen und für sich in Betracht ziehen. Inwieweit und in welcher Form Cloudwork eine *Strategie zur Realisierung der eigenen Lebensentwürfe* darstellen kann, hängt also davon ab, welche Optionen gesehen und als passend empfunden werden.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass es sich bei den Kategorien *Lebensentwürfe*, *Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen* sowie den *bisherigen Lebens- und Erwerbserfahrungen* um bedingende Kategorien handelt, die den Grundstein dafür darstellen, in welcher Weise Cloudwork im Sinne einer Strategie funktional in den Lebenszusammenhang eingebettet wird. Bedingungen stellen die *bisherigen Lebens- und Erwerbserfahrungen* auch im Hinblick darauf dar, wie die im Cloudwork gemachten Erfahrungen bewertet werden und ob eher *Chancen* oder *Risiken* wahrgenommen werden. Die *bisherigen Lebens- und Erwerbserfahrungen* dienen in dieser Hinsicht als Bezugsrahmen für die subjektive Wahrnehmung und Einordnung der Erfahrungen im Cloudwork. Zudem entwickeln sich die *Lebensentwürfe* und die wahrgenommenen *Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen* vor dem Hintergrund bisheriger Erfahrungen – entweder in Abgrenzung oder Übereinstimmung zu diesen. Die *bisherigen Lebens- und Erwerbserfahrungen* stellen somit eine Art Hintergrundfolie für Wahrnehmungs- und Handlungsprozesse und damit auch für die funktionale Einbettung von Cloudwork in den Lebenskontext dar. Wie Cloudwork wahrgenommen wird, ist angesichts der unterschiedlichen Ausgangssituationen sowie der Heterogenität des Phänomens höchst unterschiedlich, insgesamt lässt sich jedoch konstatieren, dass es sich um einen *ambivalent wahrgenommenen Bereich* handelt, dem von den Befragten auf der einen Seite viele *Chancen*, andererseits aber auch *Risiken* zugeschrieben werden. Um von den *Chancen* profitieren zu können, und die *Risiken* weitestgehend zu minimieren, werden aktive Handlungsschritte ergriffen, die in der Kategorie *Risikomanagement* gebündelt sind und als Reaktionen auf die Bedingungen zu verstehen sind, die auf Cloudworkplattformen vorgefunden werden. Wie groß dabei die Handlungsspielräume sind, hängt zum einen davon ab, welche Funktion Cloudwork im Lebenskontext einnimmt und welche Strategie damit auf

lange Sicht verfolgt wird, andererseits kann die dem Cloudwork zugewiesene funktionale Rolle im Lebenskontext an sich schon eine Handlung des *Risikomanagements* darstellen. Welche Ressourcen zum *Risikomanagement* vorhanden sind und inwieweit dadurch letztendlich Risiken minimiert werden können, hat folglich Auswirkungen auf die Gesamtwahrnehmung des Cloudworks sowie auch darauf, in welcher Weise Cloudwork als *Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* in Betracht gezogen wird. Dass Cloudwork überhaupt als Option zur Realisierung von *Lebensentwürfen* in Erwägung gezogen wird, setzt nicht zuletzt voraus, dass die Personen – sei dies durch Eigenrecherche, Verwandte/Bekannte oder Zufälle – erstens von dieser Erwerbsform erfahren und zweitens ihre *Wege in die Cloudworktätigkeit* gefunden haben.

6.3 Detailliergebnisse

Im nun folgenden Kapitel erfolgt eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse in sechs Unterkapiteln, wobei sich jedes auf eine Kategorie, also ein Thema bezieht. Neben einer ausführlichen und mit Interviewzitatzen ergänzten Erläuterung der Kategorien wird jeweils auch deren Bezug zur Kernkategorie diskutiert. Dadurch sollen alle Kategorien innerhalb der „Main Story“ verortet werden können.

6.3.1 Wege in die Cloudworktätigkeit

Wenn auch aus sehr heterogenen Lebenssituationen kommend, ähneln sich die *Wege* der Befragten in die Cloudworktätigkeit dahingehend, dass diese nicht von langer Hand geplant waren, sondern sich eher spontan aus der Lebenssituation heraus ergaben und überwiegend den Charakter eines Ausprobierens hatten. Großteils war den Personen die digitale Plattformarbeit bis zu dem Zeitpunkt, als sie ihre Tätigkeit starteten, noch gar kein Begriff, sodass sie nicht wirklich wussten, was auf sie zukommen würde. Die funktionale Rolle, die Cloudwork auf lange Sicht im Leben einnehmen sollte, ergab sich somit erst im Laufe der Tätigkeit auf der Plattform und aus einem Prozess des Ausprobierens heraus. Eine Ausnahme stellt Interviewpartnerin 6 dar, bei der eine Weltreise den Anstoß für den Wunsch einer örtlich unabhängigen Erwerbstätigkeit gab. Aus diesem Grund begann sie, sich eine Selbstständigkeit aufzubauen, zu Beginn nutzte sie dazu vor allem Cloudworkplattformen. Sie verband die Tätigkeit als Cloudworkerin somit von Beginn an mit einem klar definierten Ziel, während dies bei den übrigen Befragten umgekehrt war. Wenn auch teils mit latenten Hoffnungen verbunden, stand zunächst das unverbindliche Ausprobieren der Plattform im Vordergrund. Die langfristige Rolle des Cloudworks und die damit verfolgten Ziele konkretisierten sich erst im Zuge der Tätigkeit. Interviewpartnerin 1 kann hierzu als exemplarisches Beispiel herangezogen werden.

Zwar hatte diese zu Beginn die vage Hoffnung, mittels Cloudwork den Belastungen ihres Alltags zu entfliehen und auf diese Weise ihre gesundheitliche Krise zu überwinden, ein eindeutig definiertes Ziel verfolgte sie anfangs allerdings nicht. Erst durch das Ausprobieren der Plattform kristallisierten sich für sie realistische Zukunftsaussichten heraus, da sie eine Chance zur beruflichen Verwertung ihrer kreativen Fähigkeiten sah, die sie zuvor noch nie wahrgenommen hatte. Die Cloudworktätigkeit gab ihr den Anstoß dazu, eine Karriere im Kreativbereich ernsthaft in Betracht zu ziehen. Auch wenn sie die zwischenzeitliche Vorstellung einer hauptberuflichen Plattformkarriere (vorerst) aufgrund antizipierter Risiken wieder verwarf, entwickelte sich Cloudwork zu einer nebenberuflichen Tätigkeit, die ihr die im Hauptberuf verwehrte Selbstverwirklichung ermöglichte. Auch wurde ihr erst dadurch bewusst, dass sie langfristig im kreativen Bereich arbeiten will.

„Einfach mal ausprobieren“ war das sich in den Interviews als zentral herauskristallisierende Ursprungsmotto, so beispielsweise auch bei Interviewpartnerin 5. Diese sah Cloudwork zunächst als unverbindlichen Zeitvertreib an, schlussendlich aber gab ihr diese Tätigkeit – ähnlich wie bei Interviewpartnerin 1 – den Anstoß, eine Karriere als Selbstständige in Betracht zu ziehen. Nachfolgend zwei Zitate, die das Motto „Einfach mal ausprobieren“ exemplarisch veranschaulichen:

„Dann habe ich geschaut, es gibt so Plattformen, wo man mit etwas Glück Geld verdienen kann. Habe ich mich natürlich registriert und mein Glück probiert, ausprobiert im Prinzip.“ (Interview8_Transkript, Z. 23-25)

„Ich habe mir gedacht, dann probiere ich das halt mal, also so nebenbei als Hobby, das war der Plan. Ich wollte das jetzt nicht beruflich irgendwie weitermachen, weil meinen Beruf habe ich ja gehabt. Und ich habe mir gedacht, am Abend, wenn mir langweilig ist oder so, da mache ich halt einen Auftrag und wenn ich den nicht machen will, muss ich den ja nicht annehmen. Also das war mehr so ein Testversuch.“ (Interview5_Transkript, Z. 23-28)

Interviewpartnerin 7 verfolgte anfangs mit der Plattfortmtätigkeit überhaupt nur das Ziel, sich flexibel Geld für eine große Reise dazuzuverdienen – berufliche Ansprüche verband sie damit zunächst keine. Aktuell ist sie jedoch dabei, sich eine hauptberufliche Karriere als Cloudworkerin aufzubauen – ein Ziel, das sich erst im Zuge ihrer Tätigkeiten auf digitalen Plattformen herauskristallisierte.

„Ja, also es war wirklich ein ziemlicher Zufall. Also hätte man mich vor einem Jahr gefragt, hätte ich auch nicht gesagt, dass ich jetzt sowas machen will.“ (Interview7_Transkript, Z. 265-266)

Dass die betreffenden Personen auf Cloudworkplattformen aufmerksam wurden, war in zentraler Weise Personen im persönlichen Umfeld – Freund*innen, Verwandten oder

Bekannten – geschuldet, die entweder selbst auf diesen Plattformen arbeiteten oder als diese als Kund*innen nutzten. Andere Quellen des Erstkontaktes stellten zufällig entdeckte Youtubevideos oder Werbeanzeigen dar, eine gezielte Jobsuche bildete bei keiner der interviewten Personen der Ausgangspunkt.

„Zu Plattformarbeit bin ich durch meinen Freund gekommen. Mein Freund hat mir von erzählt. Wir zwei sind sehr kreativ. Wir machen beide Musik und ich war immer viel am Schreiben und Kunst machen und so und dann hat er gesagt, warum machst du das eigentlich nicht über eine Plattform?“ (Interview1_Transkript, Z. 21-24)

„Und auf die Plattform gekommen bin ich durch meinen Cousin, der ist so bisschen ein DJ oder mixt gerne Musik und der mir dann ein Lied gezeigt und da singt eben eine Frau mit. Und dann habe ich eben gefragt, wer da singt. Und er sagt, na irgendwer aus Mexiko, das hat er über eine Plattform gefunden oder er hat sich gedacht, für 20 € oder so kann er ja nichts falsch machen. Und dann hat er das probiert und das war ganz cool. Er hat gesagt, da gibt es alles Mögliche...Logos und Social Media Marketing Sachen. Da habe ich mir gedacht: ok, das schau ich mir mal an.“ (Interview5_Transkript, Z. 15-22)

„Wie ich auf die Idee gekommen bin, ja keine Ahnung. Ich glaube, so wie ich mich erinnere, bin ich einfach irgendwo auf einem YouTube-Video auf die Plattform gestoßen. Ich habe dann halt einmal zufällig reingeschaut und habe dann gesehen: da bieten Leute Musik Dienstleistungen an“. (Interview3_Transkript, Z. 218-221)

Dass die Wege in die Cloudworktätigkeit in hohem Maße nicht vorab intendiert waren und sich in zentraler Weise über das soziale Umfeld ergaben oder eine zufällige Entdeckung der Nutzung digitaler Medien waren, verweist auch auf die von den Interviewpartner*innen geäußerte Wahrnehmung, dass Cloudwork in Österreich noch ein Randphänomen mit geringem Bekanntheitsgrad ist. Den Weg in die Cloudworktätigkeit zu gehen, kann vor diesem Hintergrund auch als Weg ins Ungewisse gedeutet werden, der allerdings ob der Unverbindlichkeit zunächst – neben einer anderen Einkommensquelle – nicht viele Risiken mit sich bringt, zumal ein Ausstieg jederzeit möglich ist. Auch wird vonseiten der Interviewpartner*innen thematisiert, in eine zukunftssträchtige Branche eingestiegen zu sein und damit in Österreich eine Vorreiter*innenrolle einzunehmen.

6.3.2 Lebensentwürfe

Die Kategorie der *Lebensentwürfe* weist die engste und direkteste Verbindung zur Kernkategorie auf. So erhält die aktiv hergestellte Rolle – sei dies bewusst oder unbewusst –, die Cloudwork letztendlich im Gesamtkontext des Lebens einnimmt, ihren Sinn erst dadurch, dass sie funktional auf die Realisierung der eigenen *Lebensentwürfe* ausgerichtet ist. Wurde in den vorangegangenen Kapiteln schon erläutert, auf welche empirischen Phänomene sich die Kategorie bezieht (*Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben, Ansprüche an Erwerbsarbeit, Selbstzuschreibungen*), sollen diese einzelnen Aspekte anhand des empirischen

Materials nun näher beleuchtet werden. Dabei soll auch gezeigt werden, dass Cloudwork zum einen eine Lösung für solche *Lebensentwürfe* bzw. Teilaspekte davon bietet, die von traditionellen Vorstellungen abweichen und für deren Realisierung die am traditionellen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Optionen nur eingeschränkt geeignet oder nicht erreichbar sind (etwa aufgrund bürokratischer Hürden oder fehlender Joboptionen in der jeweiligen Branche). Zum anderen aber kann Cloudwork auch zur Verwirklichung von *Lebensentwürfen* beitragen, deren langfristige Realisierung durchaus kompatibel mit den Angeboten des traditionellen Erwerbsarbeitsmarktes ist, kurz- oder mittelfristig aber einer Übergangslösung bedarf.

6.3.2.1 *Vorstellungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben*

Hinsichtlich des *Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben* ließ sich über alle Interviews hinweg ein wiederkehrendes Muster identifizieren, welches allerdings unterschiedliche Ausformungen annimmt. Der zentrale Ausgangspunkt ist dabei, dass im und durch Cloudwork die vormals strikte, strukturelle Trennung von Erwerbsarbeit und Privatleben (mehr dazu siehe Kapitel 4.1) auf unterschiedlichen Ebenen aufgelöst wird: So kann Cloudwork theoretisch von jedem Ort aus und zu jeder Uhrzeit erledigt werden, zudem können die inhaltlichen Tätigkeitsbereiche recht flexibel variiert und unabhängig von formalen Qualifikationen gewählt werden (für Spezifika des Cloudworks im Detail siehe Kapitel 2.2). Das *Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben* wird auf diese Weise individuell gestaltbar. Aufgrund dessen liegt die Annahme nahe, dass Cloudwork in besonderem Maße Personen anspricht, die nach Erwerbsmöglichkeiten suchen, die eine aktive Gestaltung des Verhältnisses unterschiedlicher Lebensbereiche erlauben. Die Ergebnisse der Interviewauswertung bekräftigen dies: So zeigt sich bei den Befragten insgesamt eine sehr starke Abkehr von der traditionell strikten Trennung zwischen Erwerbs- und Privatleben. Das *Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben* wird in hohem Maße als eines begriffen, welches durch eigene Handlungen, Abwägungsprozesse und Grenzziehungen aktiv hergestellt werden kann und soll. Ein zentrales Muster, dass sich dabei herauskristallisiert ist, dass eine möglichst gute Integration von Erwerbsarbeit und privaten Lebensbereichen angestrebt wird. Um es metaphorisch auszudrücken, wird das Leben als ein Puzzle verstanden, in dem die Erwerbsarbeit als ein Puzzleteil mit den übrigen Teilen passend zusammengesetzt werden muss. Viel stärker als bei traditionellen Formen der Erwerbsarbeit ist es im und durch Cloudwork eben möglich, dieses „Puzzle des Lebens“ individuell zu gestalten. Statt um eine aktive Trennung der Bereiche geht es hier vielmehr darum, diese zu einem harmonischen Ganzen zusammenzubringen – sowohl auf räumlicher, zeitlicher als auch subjektiver Ebene. Dies bedeutet nicht, dass keine Trennlinien gezogen werden, vielmehr

braucht es diese mitunter sogar, um die Harmonie der Bereiche langfristig zu wahren. Trotzdem werden Privat- und Erwerbsleben nicht als zwei voneinander entkoppelte Sphären angesehen. Stattdessen wird das Leben als Gesamtzusammenhang begriffen, in dem Erwerbsarbeit und Privatleben weder räumlich, zeitlich noch subjektiv ihren fixen Platz haben, sondern dieser variabel zuweis- und anpassbar ist. Mit der Ebene der Subjektivität ist dabei gemeint, dass das Einbringen persönlicher Stärken in das Erwerbsleben etwas ist, was von den Interviewpartner*innen ganz stark als wünschenswert thematisiert wird (zur theoretischen Diskussion dazu siehe Kapitel 4.3). Die persönlichen Fähigkeiten werden als etwas angesehen, das nicht auf den Privatbereich beschränkt ist, sondern auch im Berufsleben verwertet werden kann und im Idealfall mit den im Beruf gefragten Fähigkeiten und Kompetenzen zusammenfällt. Von den Interviewpartner*innen wird es also in hohem Maße als erstrebenswert erachtet, das *Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben* auch im Hinblick auf die eigene Person als ein harmonisches und zueinanderpassendes zu gestalten.

„Es ist wirklich das Schönste, wenn du mit deiner Leidenschaft Geld verdienen kannst.“
(Interview3_Transkript, Z. 274-275)

Der Anspruch an eine möglichst gute Integration bzw. ein harmonisches Zusammenspiel von Erwerbs- und Privatleben bezieht sich bei den Interviewpartner*innen somit nicht nur auf zeit-räumliche Aspekte, sondern in genauso wichtiger Weise auch auf die subjektive Identität.

Ungeachtet des – in Bezug auf das angestrebte *Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben* – über die Interviews hinweg zentralen Musters der Integration der beiden Bereiche zeigen sich Unterschiede dahingehend, welchen Stellenwert bzw. subjektive Wichtigkeit die Erwerbsarbeit dabei einnimmt. So ist mit einer harmonischen Integration nicht automatisch gemeint, dass alle Lebensbereiche die gleiche Relevanz haben. Vielmehr wird darunter verstanden, dass diese in einer solchen Weise zueinander in Bezug gesetzt werden, dass dies der jeweiligen, subjektiven Vorstellung der Wichtigkeit der Bereiche entspricht. Basierend auf dieser Unterscheidung lassen sich drei Subtypen ableiten, wobei die Funktion des Cloudworks demensprechend eine unterschiedliche ist.

Beim ersten Subtyp nehmen Erwerbsarbeit und Privatleben einen mehr oder weniger gleich wichtigen Stellenwert ein. Das heißt, dass kein Bereich dem anderen über- oder untergeordnet ist, sondern ein ausgewogenes Verhältnis angestrebt wird, in dem sowohl der Erwerbsarbeit als auch dem Privatleben eine zentrale Rolle zukommt. Dies zu managen, gleicht einem Balanceakt – damit die Balance nicht verloren geht, bedarf es gezielter Strategien und Grenzziehungen. Die Notwendigkeit zeitlich-räumlicher Grenzziehungen zur Wahrung der angestrebten Balance

der Lebensbereiche ergibt sich dabei vor allem bei jenen, die ausschließlich ortsunabhängigen Tätigkeiten nachgehen, sei dies beispielsweise eine hauptberufliche Cloudworktätigkeit (IP3) oder auch eine nebenberufliche Cloudworktätigkeit in Verbindung mit einer zu Covid-Zeiten örtlich entkoppelte Ausbildung (IP2). Die folgenden beiden Zitate von Interviewpartner 3 veranschaulichen, dass zeitliche Grenzziehungen in seinem Fall der Wahrung des gleichberechtigten Stellenwertes von Erwerbsarbeit und Familie dienen:

„Also ich bin da eigentlich sehr, also ganz, ganz normal eigentlich. Also praktisch in der Früh, keine Ahnung, um acht, neun oder was, starte ich halt zum Arbeiten und um Vier oder so höre ich wieder auf.“ (Interview3_Transkript, Z. 133-135)

„Ich weiß nicht, wie ich tun würde, wenn ich jetzt keine Familie hätte und so, aber ich denke, ich kann das einfach nicht rechtfertigen. Ich kann nicht von früh bis spät nur arbeiten, das funktioniert einfach nicht, also ich bin da halt sehr...ich will unbedingt da sein und präsent sein in diesem Rahmen und von dem her... natürlich könnte man mehr Geld verdienen, mehr arbeiten, das ist eh bei jedem Job so. Aber für mich ist die Familie einfach voll wichtig.“ (Interview3_Transkript, Z. 283-288)

In jenen Fällen, in denen die Bereiche der Erwerbsarbeit und des Privatlebens gleich relevant sind, kann Cloudwork durch seine zeitliche, räumliche und inhaltliche Flexibilität also einen Beitrag zur Wahrung dieser Balance beitragen.

Bei den Interviewpartnerinnen 6 und 7 ist die Erwerbsarbeit anderen Bereichen dagegen eher untergeordnet. Dies bedeutet, dass die Gestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben ihren Ausgangspunkt bei den Ansprüchen an das Privatleben nimmt und die Wahl der Erwerbstätigkeit sich an diesen orientiert. Berufliche Aspirationen sind dabei nur in zweiter Linie wichtig, vielmehr bietet Cloudwork beiden die Möglichkeit, ihren Wunsch nach einem ortsunabhängigen Lebensstil zu verwirklichen. Interviewpartnerin 6 betont explizit, dass sie mit der Soloselbstständigkeit das Ziel verfolgt, auf lange Sicht weniger arbeiten zu müssen und ihre privaten Interessen in den Vordergrund rücken zu können. „Arbeiten um zu Leben“ ist ihr Motto. Interviewpartnerin 7 sieht die Erwerbsarbeit primär als Zweck, sich einen ortsunabhängigen Lebensstil finanzieren zu können, wenngleich ihr der Inhalt der Tätigkeit nicht gänzlich egal ist.

„Also bei mir spielt Freizeit eine sehr, sehr große Rolle. Und ich glaube, mein Ziel oder das, worauf ich hinarbeite auch jetzt mit dieser Selbstständigkeit, ist es, einfach die Möglichkeit zu haben, weniger zu arbeiten und mehr Freizeit zu haben. Also ich weiß, womit ich gut auskomme und mein Ziel ist es nicht, immer mehr zu verdienen, sondern mein Ziel ist es einfach, für das Geld weniger zu arbeiten.“ (Interview6_Transkript, Z. 173-177)

„Also mir ist der Beruf nicht so wichtig, ich glaube das hört man eh schon ein bisschen raus, wenn ich sage ich reise so gerne. Also klar, mir macht es ja schon auch Spaß, was ich beruflich mache. Aber für mich ist es schon eher Mittel zum Zweck, um eben Geld zu

verdienen. Und ich will nicht mein ganzes Leben im Büro sein sozusagen.“
(Interview7_Transkript, Z. 99-103)

Die Hierarchisierung beruht in beiden Fällen nicht auf einer Trennung, sondern darauf, dass die Bereiche räumlich wie zeitlich zusammengeführt werden, indem die Erwerbsarbeit auf Reisen mitgenommen und auf diese Weise flexibel an den aktuellen Lebenskontext und an die privaten Interessen angepasst wird.

Interviewpartner 8 stellt hierzu ein Kontrastbeispiel dar. Die Erwerbsarbeit nimmt bei ihm eine sehr zentrale Rolle ein, was sich auch an seiner Selbstbezeichnung als „Hardworker“ (Interview8_Transkript, Z. 95) erkennen lässt. Im Gegensatz zu den Interviewpartnerinnen 6 und 7, die ihr Erwerbsleben an ihrem Privatleben ausrichten, steht bei ihm die Erwerbsarbeit im Zentrum. So schafft er es kaum, einen Tag ohne Erwerbsarbeit zu verbringen, auch auf Reisen hat er seinen Laptop stets dabei, um vor Ort arbeiten zu können. Während für Interviewpartnerin 6 die „Mitnahme“ der Erwerbsarbeit auf Reisen eine Möglichkeit zur Verwirklichung privater Lebensvorstellungen ist, geht es bei Interviewpartner 8 darum, rund um die Uhr die Möglichkeit zu haben, Erwerbsarbeit zu verrichten. Auch er grenzt sich in gewisser Weise von der 40-Stunden-Vollzeitnorm ab, allerdings in die entgegengesetzte Richtung: So will er weit über diese 40 Stunden arbeiten und Cloudwork dazu nutzen, auch das bei einem Vollzeitjob verbleibende „freie“ Wochenende mit Erwerbsarbeit zubringen zu können. Allerdings, so sei einschränkend dazugesagt, sieht er dies nur aktuell als passendes Verhältnis. So nennt er eine potenzielle Familiengründung als Grund, die Wichtigkeit der Erwerbsarbeit zugunsten des Privatlebens zukünftig möglicherweise zurückzuschrauben. Die Cloudworktätigkeit müsste er in diesem Szenario dann reduzieren oder gar aufgeben.

„Wenn ich einen Vollzeitjob bekommen würde nach meinem Masterstudium, würde ich trotzdem die Videoüberarbeitung weitermachen. Weil ich arbeite wahnsinnig viel, ich bin wirklich ein Hardworker. Ich kann ohne Arbeit nicht einfach zu Hause sitzen oder irgendwohin auf Urlaub fahren. Also ich arbeite wirklich fast jeden Tag. Und angenommen, jetzt würde ich vier Tage in der Woche in Österreich arbeiten, zehn Stunden am Tag, dann würde ich halt die restlichen drei Tage der Videoüberarbeitung oder eben der Übersetzung widmen. Zumindest jetzt, wenn ich eine Familie hätte, würde sich das nicht ganz ausgehen, weil die Zeit möchte ich zum Beispiel meiner Frau widmen oder meinen Kindern. Aber derweil würde ich sagen, dass ich das weiterhin machen würde.“
(Interview8_Transkript, Z. 90-98)

6.3.2.2 Ansprüche an Erwerbsarbeit

Die Ansprüche an Erwerbsarbeit sind eng verknüpft mit den Vorstellungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben, da die Erwerbsarbeit diesen gerecht werden muss. An dieser Stelle soll nun etwas genauer darauf eingegangen werden, welche konkreten Vorstellungen von- und Wünsche an Erwerbsarbeit sich daraus für die Befragten ergeben.

Auffallend ist die mitunter sehr dezidierte, in anderen Fällen eher subtilere Abkehr von traditionellen Formen der Erwerbsarbeit. Dies äußert sich darin, dass die als „normal“ wahrgenommenen Erwerbsformen als Abgrenzungsfolie für die eigenen Erwerbsansprüche verwendet werden, so wie dies beispielweise Interviewpartner 3 in folgendem Zitat macht:

„Für mich war das immer sehr schwierig, irgendwie so einen 0815 Job auszuführen. Also ich habe immer gewusst, irgendwann möchte ich was machen, was einfach nicht so normal ist. Also ich schätze einfach Freiheit und so, das schätze ich halt einfach sehr.“
(Interview3_Transkript, Z. 407-411)

Mit dem hier als „Freiheit“ bezeichneten Aspekt, der als ein Abgrenzungsmerkmal zu „normalen“ Jobs herangezogen wird, spricht Interviewpartner 3 einen Punkt an, der auch von anderen Befragten als sehr wichtiger Anspruch formuliert wird, wobei sich dies unter dem Aspekt der „Flexibilität“ subsumieren lässt. So geht es bei den Erwerbsansprüchen der Interviewten in zentraler Weise darum, ein hohes Maß an zeitlicher, örtlicher und inhaltlicher Flexibilität zu haben, also „Freiheit“ im Sinne einer Entscheidungsfreiheit darüber, wo, wann und was gearbeitet wird.

„Also ich würde schon sehr gerne in sehr gerne in verschiedenen Ländern sein, also einmal von da arbeiten und einmal von dort aus. Also ich bin nicht so der Mensch, der so schnell wo Wurzeln schlägt. Also ich bin sehr gerne unterwegs und dann wäre das die nächsten Jahre eigentlich ideal.“ (Interview7_Transkript, Z. 88-91)

Das „Büro“ wird dabei als Sinnbild für fehlende Flexibilität herangezogen, sowie auch – wie im nächsten Abschnitt gezeigt wird – die Figur des „Büromenschen“ ein Sinnbild traditioneller Erwerbstätiger darstellt, denen das Merkmal der Inflexibilität zugeschrieben wird. Die „Büroarbeit“ wird stellvertretend für Formen der traditionellen Erwerbsarbeit angeführt, die die eigenen Flexibilitätsansprüche nicht zu erfüllen vermögen.

„Also klar, mir macht es ja schon auch Spaß, was ich beruflich mache. Aber mich ist es schon eher Mittel zum Zweck, um eben Geld zu verdienen. Und ich will nicht mein ganzes Leben im Büro sein sozusagen.“ (Interview7_Transkript, Z. 100-103)

Der Anspruch an Flexibilität ist eng verbunden mit dem Anspruch an Selbstbestimmung. Dies betrifft zum einen die Wahl von Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsinhalt, aber auch Formen der Kontrolle. Hierarchische Kontrollformen durch Vorgesetzte werden in hohem Maße als nicht wünschenswert dargestellt. Vielmehr zeichnet sich in den Interviews der Anspruch an ein hohes Maß an Selbstkontrolle ohne klassische Vorgesetzte ab. Interviewpartnerin 1 bringt diesen Aspekt in folgender Passage zum Ausdruck:

„Das ist auch ein Grund glaube ich, warum so viele Leute auf Plattformen gehen. Da kommt kein Chef rein und schießt dich zusammen, höchstens du selbst. Nicht jetzt, weil du was falsch gemacht hast. Aber weißt ja, wie das so abläuft, wo die Chefs halt die anderen

fertig machen. Das ist auch so der Vorteil, glaube ich, dass es da keinen Chef gibt, der sagt, was du zu machen hast, sondern du nach deinen eigenen Werten wirklich arbeiten kannst.“ (Interview1_Transkript, Z. 464-469)

Auf der anderen Seite sind aber auch Sicherheit und faire Entlohnung zwei Aspekte, die den Befragten im Hinblick auf ihr Erwerbsleben sehr wichtig sind. Mit Sicherheit ist zum einen ein stabiles, nicht zu stark schwankendes Einkommen gemeint, zum anderen aber auch eine soziale Absicherung. Exemplarisch für diesen Sicherheitsanspruch ein Zitat von Interviewpartner 8:

„Ja, weil stell dir vor, Corona ist gekommen, jetzt ist jeder zum AMS gegangen. Und wenn du früher nirgendwo gearbeitet hast, nur Aufträge über Plattformen erhalten hast, was willst du dann erhalten? Gar nichts. Es war bei meinen Freunden auch nicht anders. Die Corona hat angefangen und dann war es aus mit Projekten und das war es. Zum Beispiel in Österreich sind die Leute alle in Kurzarbeit gegangen, die haben zumindest was jetzt also zumindest ein bisschen was bekommen. Also die haben davon leben können und Produkte kaufen usw. Und hier war eben das Problem, du hast nichts bekommen. Meine Freunde in der Ukraine, die haben gesagt ja zwei drei Monate sind jetzt aus und all unsere Ersparnisse sind auch schon weg. Dann hat es wieder gleich angefangen, die haben wieder Projekte erhalten und so weiter, aber solche Sachen tragen schon dazu bei, dass du dir überlegst, ja, da brauche ich schon eine Sicherheit. Das ist gut dazuzuverdienen, aber im System drin zu sein ist auch gut.“ (Interview8_Transkript, Z. 435-446)

Die finanziellen Ansprüche der Befragten weisen dahingehend Gemeinsamkeiten auf, als es in zentraler Weise nicht um eine unbegrenzte Akkumulierung von Kapital oder ein luxuriöses Leben geht, sondern darum, über eine sichere Einkommensquelle zu verfügen, die die Realisierung individueller *Lebensentwürfe* ermöglicht.

„Und ja, ich glaube, man muss sich halt auch sein Leben danach richten. Also ich bin halt jetzt auch nicht der Hardcore Materialist und mir ist es einfach wichtiger Freizeit zu haben als viele schöne Dinge.“ (Interview6_Transkript, Z. 183-186)

Die *Erwerbsansprüche* sind insgesamt durch ein hohes Maß an Ambivalenz gekennzeichnet. Einerseits findet eine Abgrenzung von den Bedingungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ statt. Dies trifft verstärkt auf jene zu, bei denen die Cloudworktätigkeit eine zentrale Rolle im Erwerbsleben einnimmt oder gar den Haupterwerb darstellt, etwa bei den Interviewpartner*innen 3,6 und 7. Andererseits werden Sicherheitsaspekte auch als zentrale Ansprüche angeführt. Diese werden im Cloudwork als schwer einlösbar angesehen. Besonders trifft dies auf jene Befragte zu, die ihren Haupterwerb abseits der Plattform bzw. in einem Angestelltenverhältnis bestreiten. So steht das hohe Maß an Selbstbestimmung und Flexibilität im Cloudwork im Widerspruch zu Ansprüchen an eine abgesicherte Beschäftigung mit berechenbarem Einkommen. Insgesamt lässt sich in Bezug auf die *Ansprüche an Erwerbsarbeit* also konstatieren, dass diese weder im Cloudwork noch am traditionellen Erwerbsarbeitsmarkt als gänzlich erfüllbar angesehen werden: Während der traditionelle Arbeitsmarkt in vielen Bereichen (noch) nicht in der Lage ist, Modelle anzubieten, die den Ansprüchen der

Beschäftigten an Flexibilität und Selbstbestimmung entsprechen, kann Cloudwork dagegen den Anspruch an Sicherheit nicht einlösen. Dementsprechend wenig verwunderlich ist es, dass oft versucht wird, beides zu kombinieren. Dies stellt allerdings eher einen Kompromiss als eine Ideallösung dar. Sinnbildlich für diesen Konflikt steht das folgende Zitat von Interviewpartnerin 1:

„Wir alle sind gern autonom, aber irgendwie man braucht es Leute, die einem in der Hinsicht Sicherheit geben können. Also die Kunden wechseln ja ständig und ich glaube, das hängt viel mit dem zusammen, warum sich viele so gestresst und überfordert fühlen. Gar nicht, weil es so viel Arbeit ist oder so, aber einfach, weil die Ungewissheit da ist. Dann denkst du dir so, heute muss ich mal mehr machen, weil vielleicht morgen nicht so viele kommen und ich weiß es ja nicht. Und es ist halt im Hinterkopf, denke ich, wenn du jetzt nur das machen würdest. Weil ich weiß, wie ich den Job gewechselt habe, habe ich ja in den Ferien nur Cloudwork gemacht und mir gedacht, das wäre schon gut, wenn ich nur das alleine irgendwie machen könnte und einen Tausender oder so im Monat verdienen täte mit dem, wenn ich mich reinhänge. Aber ich habe gesagt nein.“
(Interview1_Transkript, Z. 283-292)

6.3.2.3 Selbstzuschreibungen

Die Ansprüche an die Erwerbsarbeit sowie Vorstellungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben sind eng gekoppelt an die eigenen Fähigkeiten, Werte und Vorstellungen. Dementsprechend wenig verwunderlich ist es, dass die Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis sich bei den betreffenden Cloudworker*innen auch auf Ebene der Selbstzuschreibungen wiederfinden lässt. Jene Cloudworker*innen, die diese Tätigkeit hauptberuflich ausüben oder sich dies auf lange Sicht zumindest vorstellen können, nehmen ihre Selbstzuschreibungen zum einen sehr stark in Abgrenzung zur Figur des „Büromenschen“ vor, schreiben sich zum anderen aber auch in hohem Maße Merkmale zu (unabhängig, freiheitsliebend, flexibel, kreativ) zu, die sie im Cloudwork als eher verwirklicht ansehen und die im Kontrast zu den Eigenschaften stehen, die der Figur des „Büromenschen“ zugeschrieben werden.

„Aber da lernst du auch Selbstvertrauen. Also du musst auch eins haben. Aber einerseits total sensibel und offen sein, also das ist das Schwierige noch dabei, dass du da schon ein wirklich innerlich flexibler Mensch sein musst. Das ist kein Job für jetzt denk ich mir jetzt einen normalen Büroarbeiter. Weil du kriegst immer was anderes rein auch und musst was anderes rausgeben.“ (Interview1_Transkript, Z. 525-530)

Cloudwork wird insgesamt in höherem Maße als andere Erwerbsformen als dem eigenen Selbstbild entsprechend beschrieben. Dementsprechend dürfte diese Tätigkeit besonders Personen anziehen, die sich als flexibel, freiheitsliebend oder auch kreativ wahrnehmen und sich mit diesen Eigenschaften im traditionellen Erwerbsbereich weniger gut aufgehoben fühlen.

6.3.3 Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen

Um die eigenen *Lebensentwürfe*, wie sie im vorherigen Unterkapitel näher erläutert wurden, zu verwirklichen, stehen den betreffenden Personen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung. Die hier behandelte Kategorie *Optionen zur Realisierung von Lebensentwürfen* bezieht sich also darauf, dass ein Realitätscheck der *Lebensentwürfe* im Hinblick auf Möglichkeiten ihrer realen Verwirklichung vorgenommen wird. Cloudwork kann hier als mögliche Option ins Spiel kommen. Inwieweit und auf welche Weise Cloudwork aber tatsächlich zur Realisierung von *Lebensentwürfen* in Betracht gezogen wird und ob dies langfristiger oder eher vorübergehender Natur ist, hängt, wie an den Beispielen der Interviewpartner*innen nun gezeigt werden soll, in zentraler Weise davon ab, ob traditionelle Formen (un)selbstständiger Beschäftigung als zur Realisierung der *Lebensentwürfe* geeignet befunden werden, oder ob dazu (auch) auf alternative Erwerbsformen – wie eben Cloudwork – zurückgegriffen werden muss.

In der Literatur wird häufig darauf verwiesen, dass Cloudwork (vor allem in Form einer hauptberuflichen Tätigkeit) insbesondere für Personen attraktiv ist, für die Erwerbsmöglichkeiten am traditionellen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zugänglich sind – beispielsweise aufgrund bürokratischer Zugangsbarrieren oder einer Gebundenheit an das Zuhause (siehe dazu z.B. Frieß & Nowak, 2021; Hensel, 2020; Wallis, 2021). Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zeigen zwar, dass dies mitunter auch auf Cloudworker*innen in Österreich zutreffen dürfte, jedoch noch andere zentrale Gründe mitspielen: So handelt es sich bei den Interviewpartner*innen überwiegend um Personen, die am traditionellen Arbeitsmarkt durchaus Erwerbsoptionen vorfinden. Cloudwork ist also nicht nur eine letzte Möglichkeit bzw. eine Alternativoption für jene mit geringen Chancen in traditionelleren Arbeitsmarktsegmenten, sondern – so zeigen die vielfältigen Situationen der Interviewpartner*innen – durchaus auch eine selbst gewählte Option, die in verschiedenster Weise als zu den eigenen *Lebensentwürfen* bzw. deren Verwirklichung passend gesehen wird.

Tatsächliche Hürden für eine Tätigkeit am traditionellen Arbeitsmarkt hat nur Interviewpartner 8, der nach Abschluss seines Studiums zwar eine unselbstständige Vollzeitbeschäftigung in seiner Fachrichtung anstrebt, aufgrund seiner Drittstaatszugehörigkeit allerdings nicht weiß, ob und wie schnell sich dieser Wunsch realisieren lässt. Cloudwork sieht er zwar nicht als für ihn passende, langfristige Haupterwerbsquelle, aber als Option, um eine mögliche Wartezeit finanziell überbrücken zu können. Auf der Plattform stößt er auf keine Zugangsbarrieren, sodass diese Form der Beschäftigung ihm eine Absicherung für den Fall bietet, dass die

Jobsuche sich in die Länge zieht. Dazu kommt, dass sein *Lebensentwurf* in zentraler Weise durch Sicherheitsansprüche geprägt ist. Daher will er finanziell nicht auf eine einzige Tätigkeit angewiesen sein, sondern sich mehrere Standbeine aufbauen, um Risiken im Notfall abfedern zu können. Cloudwork bietet ihm dabei eine flexible Möglichkeit zur zusätzlichen Absicherung.

„Die Coronakrise hat uns allen gezeigt, es kann sicher was schief gehen im Leben. Also mein Chef in der Arbeit sagt immer, es ist immer besser, auf zwei Beinen zu stehen wie auf einem Bein. Also im Prinzip ist es immer besser, wenn du einen zusätzlichen Job hast, wo du eben auch was dazuverdienen kannst. Auch wenn es sich mal im anderen Job nicht so ganz ausgehen sollte, wie du das geplant hättest. Es ist das Leben, man kann nicht wirklich sagen: Jetzt mache ich das, das wird hundertprozentig so sein. Also ein bisschen Sicherheit, würde ich sagen, gibt mir das schon.“ (Interview8_Transkript, Z. 111-117)

Für die Interviewpartner*innen 1,3,6 und 7 bestehen zwar keine grundsätzlichen Hürden für eine Erwerbstätigkeit am traditionellen Arbeitsmarkt, jedoch werden die zur Verfügung stehenden Optionen als mit den eigenen *Lebensentwürfen* nicht kompatibel erachtet. Die Interviewpartner*innen 1 und 3 weisen insofern Ähnlichkeiten auf, als beide den künstlerischen Bereich als die für sie geeignetste Branche ansehen, es am traditionellen Arbeitsmarkt dort aber kaum realistische und sichere Jobmöglichkeiten gibt.

„Also ich muss dir sagen, ehrlich gesagt wollte das schon immer so ein bisschen. Also bewusst geworden ist mir das erst so bei der Plattformarbeit. Aber ich habe geschaut, es gibt irgendwie nirgendwo so Jobangebote, so richtig, wo du wirklich kreativ solche Sachen, zum Beispiel Poetry schreiben, also da gibt's ja keine Ausschreibungen. Ich habe bis jetzt nicht wirklich was gefunden, außer halt so Wettbewerbe: ja, sende deinen Poetry ein. Aber es gibt halt kein langfristiges Stellenangebot für sowas. Wenn du wirklich gut Geld verdienen willst, dann gibt es die Jobs eher nicht.“ (Interview1_Z. 255-260)

Interviewpartnerin 1 erlebt die Cloudworktätigkeit sowie auch jede andere Form der Selbstständigkeit als zu unsicher, als dass sie sich diese als Haupterwerb langfristig vorstellen könnte und hofft, in Zukunft eine unselbstständige Beschäftigung im künstlerischen Bereich zu erhalten. Bisher sieht sie dazu aber keine realistischen Möglichkeiten, weshalb sie weiterhin in ihrem Angestelltenjob als Pädagogin bleibt, nebenbei jedoch künstlerische Tätigkeiten über eine Cloudworkplattform ausübt, um den Traum einer Karriere als Künstlerin zumindest nicht gänzlich begraben zu müssen.

Im Kontrast dazu sieht Interviewpartner 3 eine Soloselbstständigkeit durchaus als attraktive Option für die Verwirklichung seines Traumes einer hauptberuflichen Karriere als Musiker an. Allerdings bringt die traditionelle Soloselbstständig im Vergleich zur Cloudworktätigkeit einige Hürden bzw. einen hohen (unbezahlten) Aufwand mit sich. So müssen Kund*innen erst gefunden werden, wofür es einer Marketingstrategie und eines durchdachten Außenauftrittes

(z.B. über eine Website) bedarf. Richtet sich das Angebot – wie etwa bei Interviewpartnerin 6 – zudem auf eine sehr spezielle, international verstreute Kund*innengruppe, ist es mit einer traditionellen Selbstständigkeit ungleich schwerer, diese zu erreichen. Cloudworkplattformen bieten im Vergleich dazu eine im Hinblick auf die Kund*innenaquise unkompliziertere und mit weniger Aufwand verbundene Option, da hier ein großer Pool an Käufer*innen zur Verfügung steht und sich die Notwendigkeit einer Selbstvermarktung auf die Erstellung eines Profils beschränkt.

„Das ist natürlich schneller auf alle Fälle, als wenn man jetzt Leute anschreiben muss und fragen muss. Also schneller und einfacher würde ich sagen, mit weniger Zeitaufwand verbunden.“ (Interview7_Transkript, Z. 210-212)

„Es kann einen einfach jeder aus der ganzen Welt anschreiben und gerade für mich ist es halt wichtig, weil ich halt gerade sehr auf Kunden spezialisiert bin, die zwar in Europa verkaufen wollen, aber nicht aus Europa sind. Und die meisten europäischen Firmen haben halt meistens oder oft schon Ahnung von dem europäischen Recht und gerade Firmen, die außerhalb von Europa ansässig sind oder aber nach Europa exportieren wollen, die brauchen da halt dann oft Unterstützung. Und da ist es halt super easy mit Plattformen an diese Kunden zu kommen.“ (Interview6_Transkript, Z. 72-79)

Interviewpartner 3 sieht den Vorteil der Plattform auch im Wegfall zeitraubender persönlicher Interaktionen mit Kund*innen, Fahrtzeiten sowie anderen unbezahlten Tätigkeiten, die vonseiten der Kund*innen verlangt werden. Auf der Cloudworkplattform kann er sich all dies weitestgehend ersparen, auch, da er aufgrund des größeren Nachfrager*innenpools nicht auf Einzelwünsche eingehen muss.

„Im lokalen Markt theoretisch, wenn du jetzt für irgendeine Firma oder so einen Auftrag machst, da wirst du wahrscheinlich trotzdem noch mehr Geld bekommen, wie wenn du es jetzt auf Plattformen machst, je nachdem wie gut du dich verkaufst natürlich. Aber ja, das ist dann natürlich trotzdem mit anderer Mehrarbeit verbunden. Da musst du dann wieder hinfahren wahrscheinlich, dich vorstellen und präsentieren und die wollen das dann vielleicht fünfmal geändert haben.“ (Interview3_Transkript, Z. 507-512)

„Text ist natürlich immer bisschen schwieriger als Kommunikationsmittel. Aber ja, es ist im Grunde relativ unkompliziert und ich glaube, es spart trotzdem viel Zeit, als wenn du dich jetzt mit jedem Menschen irgendwie vorher zusammensetzen müsstest, du müsstest hinfahren oder sonst irgendwas. Oder sei es jetzt irgendein Zoom Meeting vorher.“ ... „Früher habe ich mir das schon noch angetan, dass ich jetzt sage, okay, ich nehme den Leuten, die z.B. einen Song von mir wollen, vorher irgendeine Demo auf und schicke ihnen noch den Text zu vorher und lasse das absegnen, ob das eh passt. Mittlerweile schreibe ich einfach den Song, nehme das auf und schicke ihnen das. Und zu 99,9% passt das.“ (Interview3_Transkript, Z. 333-337 & 347-351)

Die Soloselbstständigkeit gänzlich (IP3) oder teilweise (IP6) über Cloudworkplattformen auszuüben oder diese als Einstiegsmöglichkeit in die Soloselbstständigkeit zu nutzen (IP6 & IP7) wird von allen dreien daher als geeignetste Option zur Verwirklichung des Zieles einer

Karriere in der angestrebten Branche (IP3) bzw. eines ortsunabhängigen Lebensstils (IP6 & IP7) befunden.

Die Interviewpartner*innen 2, 4 und 5 sehen ihre hauptberufliche Zukunft durchaus auf dem traditionellen Arbeitsmarkt, da sie dort Optionen vorfinden, die zu ihren *Lebensentwürfen* passen. Kurz und mittelfristig, also auf dem Weg dorthin, stellt Cloudwork ihnen aber dennoch attraktive Möglichkeiten bereit. Bei IP 2 und 4 steht die Finanzierung des Studiums, also die Suche nach einem flexiblen Nebenverdienst zu ihrer studentischen Tätigkeit im Zentrum. Cloudwork bietet im Vergleich zu anderen klassischen Studierendenjobs flexiblere Möglichkeiten des Zuverdienstes. Insbesondere durch die Verlagerung des Studiums in die eigenen vier Wände im Zuge der Covid-Pandemie, lässt sich eine Cloudworktätigkeit gut mit dem Studium vereinen, da beides am selben Ort erledigt werden kann.

„Also ich meine, es war auch unibedingt. Ich war auch fast nur zu Hause, weil alle Lehrveranstaltungen online waren und das war dann doch auch ganz angenehm, dass man die Arbeit auch von zu Hause machen konnte, nicht irgendwo hinfahren musste. Man spart sich ja doch auch Zeit. Also ich habe mir auch dann jeden Tag dadurch, dass ich nicht auf die Uni fahren musste, eine Stunde Fahrzeit gespart und ich sag mal, das ist schon auch ein Vorteil, wenn man auch bei der Arbeit dann nicht unbedingt irgendwo hinfahren muss.“
(Interview2_Transkript, Z. 106-112)

Bei IP 5 ist die Situation etwas anders gelagert, da sie zwar aktuell auch studiert, zum Zeitpunkt des Einstieges in die Cloudworktätigkeit allerdings eine Lehrstelle innehatte und daher nicht auf der Suche nach einem Zuverdienst war. Langfristig verfolgt sie das Ziel, sich als Designerin selbstständig zu machen, jedoch nicht über Cloudworkplattformen, da sie die Bezahlung dort in ihrem Bereich als zu niedrig empfindet. Die Tätigkeit über die Plattform bietet ihr aktuell aber die Möglichkeit, sich ohne finanziellen Druck als Selbstständige zu versuchen, ihre Fähigkeiten praktisch anzuwenden sowie erste Kund*innenkontakte für die angestrebte Selbstständigkeit abseits der Plattform zu knüpfen.

Zudem sind die Design Tätigkeiten etwas, was sie in ihrer Freizeit ohnehin zuvor auch hobbymäßig ausgeübt hat. Im Cloudwork hat sie die Möglichkeit, die aus ihrem Hobby entstehenden Produkte finanziell zu verwerten. Die Plattfortmtätigkeit steht bei ihr – ähnlich wie bei Interviewpartner 8 – nicht in Konkurrenz zu anderen Erwerbsoptionen, sondern stellt eine passende Ergänzung bzw. Vorbereitung für ihre angestrebte Selbstständigkeit dar.

„Ich habe es mehr als Hobby gesehen. Ich habe mir gedacht: Ist ja fein, wenn ich mal was verdiene nebenbei. Weil ich zeichne gerne, oft am Abend eben. Und wieso soll ich dann nicht etwas zeichnen, was jemand will. Ich weiß meistens eh nicht, was ich machen soll und darum verdiene ich noch was.“ (Interview5_Transkript, Z. 162-165)

Bei den Interviewpartner*innen 2,4 und 5 führt die Abwägung der zur Verfügung stehenden Optionen dazu, dass eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit im traditionellen Arbeitsmarktsegment jener auf der Cloudworkplattform vorgezogen wird und letzteres „nur“ in Form einer Übergangslösung verfolgt wird. Bei allen dreien ist dies dem Umstand geschuldet, dass sie in ihren Ausbildungsbranchen die Jobchancen am traditionellen Arbeitsmarkt als gut einschätzen, die Cloudworktätigkeit dagegen entweder als zu unsicher erleben (IP 4), in der betreffenden Branche keine beruflichen Perspektiven im Cloudwork sehen (IP5) oder die Tätigkeit am traditionellen Arbeitsmarkt besser entlohnt wird (IP5).

6.3.4 Bisherige Erwerbs- und Lebenserfahrungen

Die Erfahrungen, die die Cloudworker*innen in ihrem bisherigen Erwerbs- und Privatleben gemacht haben, bilden den kontextuellen Rahmen, in dem Cloudwork seine Bedeutung als *Strategie zur Verwirklichung von Lebensentwürfen* und damit seine funktionale Rolle im Lebenskontext erhält. Innerhalb der analytischen „Geschichte“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 98) stellen die *bisherigen Erwerb- und Lebenserfahrungen* einen referenziellen Bezugsrahmen für multiple Handlungen und Wahrnehmungen der Personen dar. Zum einen bilden sich die *Lebensentwürfe* der Personen in ihrer konkreten Gestalt erst vor dem Hintergrund der bisher gemachten *Erfahrungen im Erwerbs- oder Privatleben* heraus. Zum anderen aber bedingen diese Erfahrungen auch, welche *Optionen zur Verwirklichung der Lebensentwürfe* wahrgenommen und als passend erachtet werden. Zudem beeinflussen die *bisherigen Erwerbs- und Lebenserfahrungen* die subjektive Wahrnehmung des Cloudworks. So geschieht die positive oder negative Konnotation von Aspekten dieser Erwerbsform nicht aus einem Vakuum heraus, sondern in Relation zu selbst erlebten oder bei anderen Personen beobachteten Erfahrungen.

Sowohl die *Lebensentwürfe* als auch die wahrgenommenen *Optionen zur Verwirklichung von Lebensentwürfen* bilden sich unter anderem, so die Interpretation des empirischen Materials, vor dem Hintergrund des bisher beruflich und persönlich Erlebten heraus. Im Zuge der Analyse ließen sich zwei Varianten bzw. Richtungen dieses Prozesses identifizieren. Diese sind insofern als idealtypisch zu verstehen, als es sich empirisch tendenziell um Mischungen aus beiden Varianten handelt. Auf theoretischer Ebene hilft diese Unterscheidung aber, den Zusammenhang zwischen den *bisherigen Erwerbs- und Lebenserfahrungen*, den *Lebensentwürfen* sowie den wahrgenommenen *Optionen zur Verwirklichung von Lebensentwürfen* analytisch zu verstehen.

Bei der ersten Variante stellen die *Lebensentwürfe* eine Abgrenzung von *bisherigen Lebens- und Erwerbs Erfahrungen* dar. Dabei kann es sich sowohl um Erfahrungen im beruflichen- als auch privaten Bereich handeln. Beide Optionen sollen im nachfolgenden Abschnitt anhand von Beispielen aus dem empirischen Material exemplarisch veranschaulicht werden.

Bei Interviewpartnerin 1 stellen die *Lebensentwürfe* in hohem Maße eine Abgrenzung von ihren negativen Berufserfahrungen als Elementarpädagogin dar, die sie nachträglich als Auslöser für ihre gesundheitliche Krise identifiziert. Ihre *Ansprüche an Erwerbsarbeit*, die sehr stark vom Wunsch nach Selbstbestimmung sowie der Sehnsucht geprägt sind, ihre kreativen und persönlichen Fähigkeiten einzubringen, zieht sie in Abgrenzung zu dem als fremdbestimmt wahrgenommenen Beruf als Elementarpädagogin, in dem sie ihre persönlichen Bedürfnisse zurückstellen muss. Im Cloudwork sieht sie die Möglichkeit, ihren Wunsch nach selbstbestimmter Arbeit ohne Kontrolle durch Vorgesetzte und unter Rücksichtnahme auf ihre persönlichen Bedürfnisse zu erfüllen. Sowohl ihre *Vorstellungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben* als auch ihre *Ansprüche an Erwerbsarbeit* schildert sie in Abgrenzung zu den negativen Erfahrungen in ihrem Hauptberuf als Angestellte.

„Auf der Plattform kannst du auch selbst Grenzen setzen. Im Job kannst du nicht sagen: Heute habe ich Kopfweg, heute geht's mir schlecht, heute geh ich heim, jetzt von der Arbeit oder so oder mach eine Pause, wann ich es gerne hätte. Kannst du im Job nicht sagen, das ist das Problem, also im Kindergarten halt nicht. Man ist da nicht so flexibel auf jeden Fall. Man muss seine Bedürfnisse immer länger aufschieben und gleichzeitig nicht, sagen: so jetzt sagt mein Körper wirklich, ich brauche eine Pause, jetzt lehne ich mich zurück.“
(Interview1_Transkript, Z. 457-464)

„Das ist auch ein Grund glaube ich, warum so viele Leute auf Plattformen gehen. Da kommt kein Chef rein und schießt dich zusammen, höchstens du selbst.“
(Interview1_Transkript, Z. 464-465)

Interviewpartner 3 kann als exemplarisches Beispiel dafür herangezogen werden, wie selbst gemachte Erfahrungen einen Einfluss darauf haben können, welche *Optionen zur Verwirklichung von Lebensentwürfen* als realistisch eingestuft werden. So machte er früher selbst die Erkenntnis, wie schwierig es ist, sich eine berufliche Karriere als Musiker*in im traditionellen Bereich aufzubauen. Dass er Cloudwork nun als einzige *Option zur Verwirklichung seines Lebensentwurfes* als hauptberuflicher Musiker sieht, ist also in zentraler Weise von den negativen Erfahrungen geprägt, die er auf dem Weg in eine traditionelle, berufliche Karriere als Musiker machte.

„Es gibt natürlich immer so Phasen, wo du denkst als Musiker, okay, jetzt bildet sich eine Art von Euphorie oder Momentum oder so, wenn du jetzt vielleicht mal wieder irgendein Erfolgserlebnis gehabt hast. Wie zum Beispiel damals, wie ich zwanzig war und wir mit meiner Band teils so internationale Gigs und so gehabt haben. Und dann denkst du dir

natürlich schon: Okay, jetzt geht's wirklich dahin und jetzt geht's voran. Aber im Endeffekt passiert absolut gar nichts, weil das einfach nicht so funktioniert. “ (Interview3_Transkript, Z. 247-253)

Interviewpartner 8 ist ein Beispiel dafür, wie auch negativ konnotierte Erfahrungen im nicht-beruflichen Bereich eine Abgrenzungsfolie für die eigenen *Lebensentwürfe* darstellen können. So ist dessen *Lebensentwurf* in zentraler Weise durch Ansprüche an ein sicheres Leben geprägt. Dies zeigt sich etwa daran, dass er beruflich zum einen eine sozial abgesicherte Vollzeitstellung am traditionellen Arbeitsmarkt anstrebt, diese aber zum anderen auch um weitere berufliche Standbeine (in seinem Fall Cloudwork) ergänzen will, um präventiv für potenzielle Krisen gewappnet zu sein. Er nimmt dabei Bezug auf vergangene Krisenerfahrungen, wobei speziell die Coronakrise, aber auch der Krieg in seinem Heimatland seine Sicherheitsvorstellungen geprägt und erschüttert haben. Die hohen Sicherheitsansprüche, die er mit der Erwerbsarbeit verbindet, sind in seinem Fall auch darauf rückführbar, dass er das Leben als grundsätzlich krisenhaft wahrnimmt und sich dagegen abzusichern versucht. Dass Cloudwork im Hinblick auf die Einlösung dieser Sicherheitsansprüche nur als nebenberufliche Tätigkeit in Frage kommt, hängt auch damit zusammen, dass seine Freunde, die einer hauptberuflichen Plattformtätigkeit nachgehen, während der Coronakrise aufgrund fehlender Ansprüche auf staatliche Hilfen mit erheblichen finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten.

„Ja, weil stell dir vor, Corona ist gekommen, jetzt ist jeder zum AMS gegangen. Und wenn du früher nirgendwo gearbeitet hast, nur Aufträge über Plattformen erhalten hast, was willst du dann erhalten? Gar nichts. Es war bei meinen Freunden auch nicht anders. Corona hat angefangen und dann war es aus mit Projekten und das war es. Zum Beispiel in Österreich sind die Leute alle in Kurzarbeit gegangen, die haben zumindest ein bisschen was bekommen. Also die haben davon leben können und Produkte kaufen usw. Und hier war eben das Problem, du hast nichts bekommen. Meine Freunde in der Ukraine, die haben gesagt: zwei, drei Monate sind jetzt aus und all unsere Ersparnisse sind auch schon weg. Dann hat es wieder gleich angefangen, die haben wieder Projekte erhalten und so weiter, aber solche Sachen tragen schon dazu bei, dass du dir überlegst, ja, da brauche ich schon eine Sicherheit. Das ist gut dazuzuverdienen, aber im System drin zu sein, ist auch gut.“ (Interview8_Transkript, Z. 435-446)

Die zweite Variante des Zusammenhangs zwischen *Lebensentwürfen* bzw. *Optionen* zu deren *Verwirklichung* und den *bisherigen Erwerbs- und Lebenserfahrungen* ist jene, bei der diese *Erfahrungen* die Ausformung der *Lebensentwürfe* in positiver Weise beeinflussen. Das bedeutet, dass *Vorstellungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben, Ansprüche an Erwerbsarbeit* sowie auch die damit in Verbindung stehenden *Selbstzuschreibungen* nicht wie bei der ersten Variante in Abgrenzung zu negativen, sondern in Hinwendung zu positiven Erfahrungen herausbildet werden.

Exemplarisch kann dies an der Situation von Interviewpartnerin 6 veranschaulicht werden. Diese war ursprünglich als Angestellte tätig, kam dann aber im Zuge einer Weltreise zu der Erkenntnis, dass die Möglichkeit einer ortsunabhängigen Erwerbstätigkeit für sie optimal wäre, zumal sie damit zukünftig das Reisen mit der Erwerbsarbeit verbinden könnte. Erst diese Erfahrung führte dazu, dass sie sich beruflich umorientierte und schon auf der Weltreise begann, sich mittels Cloudwork eine Soloselbstständigkeit aufzubauen. Die Reise als persönliche Lebenserfahrung war bei ihr also ausschlaggebend für den Wunsch nach einer örtlich unabhängigen Erwerbsarbeit, hatte also einen Einfluss auf die Änderung ihres *Lebensentwurfs*.

„Ich war dann auch angestellt. Eigentlich bis vor 5 Jahren, Vollzeit. Dann habe ich alles abgebrochen und war eineinhalb Jahre auf Weltreise. Und in der Zeit ist dann so diese Idee gekommen, dass das eigentlich mein Wunsch wäre, die Möglichkeit zu haben, von überall aus zu arbeiten. Und ich wollte mich deswegen dann selbstständig machen.“
(Interview6_Transkript, Z. 12-16)

Die Situation von Interviewpartner 3 steht beispielhaft dafür, dass beide idealtypische Varianten in der Realität parallel laufen können. Während die eigene Erfahrung einer gescheiterten Erwerbskarriere als hauptberuflicher Musiker einen Einfluss darauf hatte, diesen Weg als Option zur Verwirklichung seiner *Lebensentwürfe* zu verwerfen, stellte die bei einem anderen Musiker beobachtete Geschichte einer erfolgreichen, hauptberuflichen Plattformtätigkeit den zentralen Wendepunkt für ihn dar, die Option einer beruflichen Tätigkeit als Musiker auch für sich selbst wieder in Betracht zu ziehen und diesen Weg schlussendlich auch zu gehen.

„Ich glaube, so wie ich mich erinnere, bin ich einfach irgendwo auf einem YouTube-Video auf die Plattform gestoßen. Ich habe dann halt einmal zufällig reingeschaut und habe dann gesehen, okay, da bieten Leute Musik Dienstleistungen an. Und dann habe ich halt so geschaut und halt auch so einen Top-rated-Seller gesehen, mit dem ich lustigerweise jetzt auch schon mal zusammengearbeitet hab, also damals wie ich angefangen hab. Und dann im späteren Verlauf habe ich dann mal für einen Kunden von uns mit dem zusammengearbeitet und habe halt gesehen, dass der praktisch ein Lied anbietet für 200 Dollar oder so. Da habe ich mir gedacht: Oha, das ist ja voll super, wenn ich das zwei, dreimal mache im Monat habe ich schon ein super Nebeneinkommen. Da habe mir gedacht: Ok, das probiere ich jetzt einfach einmal.“ (Interview3_Transkript, Z. 218-228)

Aspekte des Cloudworks werden unter Bezugnahme auf bisherige Erfahrungen in anderen Berufen wie auch im Cloudwork selbst bewertet. Wie die Plattformtätigkeit insgesamt wahrgenommen wird, hängt also damit zusammen, auf welchem kontextuellen Hintergrund die subjektive Wahrnehmung basiert. Damit ist nicht gemeint, dass die Chancen und Risiken des Cloudworks ausschließlich ein subjektives, erfahrungsbasiertes Konstrukt sind. Vielmehr geht es darum zu zeigen, dass *bisherige Erfahrungen im Erwerbs- und Privatleben* auch einen

Einfluss auf die Wahrnehmung dieser Erwerbsform haben und somit auch darauf, ob und in welcher Intensität eine Tätigkeit auf einer digitalen Plattform in Betracht gezogen wird. Um diesen Sachverhalt nachvollziehbarer zu machen, soll der als sehr unterschiedlich wahrgenommene Aspekt der *Unsicherheit* vor dem Hintergrund der jeweiligen Erwerbserfahrungen exemplarisch dargestellt werden. Hierzu werden Kontrastbeispiele aus den Interviews herangezogen, also Personen, bei denen der gleiche Aspekt unterschiedlich erlebt und bewertet wird.

Interviewpartnerin 1 nimmt Cloudwork in hohem Maße als unsicher wahr. Dies hat zum einen damit zu tun, dass sie schlechte Erfahrungen mit Kund*innen gemacht hat und diese daher als sehr unberechenbar ansieht, zum anderen empfindet sie auch die auftragsgebundene Entlohnung als großen Unsicherheitsfaktor. Letzteres setzt sie in einen Vergleich mit ihrem Hauptberuf als Elementarpädagogin: Dort bekommt sie ihr Gehalt unabhängig von ihrer Tagesverfassung immer konstant ausgezahlt, während sie auf der Plattform unter Druck steht, stets gute Leistungen zu erbringen, da sonst ihre Einnahmen ausbleiben könnten. Zudem haben die Bewertungen der Kund*innen einen Einfluss auf ihre Position im Ranking und damit indirekt auf ihr erzielbares Einkommen aus Folgeaufträgen. Durch den Vergleich mit ihren Erfahrungen im Angestelltenverhältnis erlebt sie die Plattfortmätigkeit als unsicher. Ähnlich und doch etwas gelagert ist der Fall von Interviewpartner 8, der Cloudwork zwar auch im Vergleich zu einem Angestelltenverhältnis als finanziell unsicher erlebt, dies allerdings nicht auf eigene Erlebnisse zurückgeht, sondern vor allem auf die im sozialen Umfeld beobachteten Vorkommnisse während der Coronakrise.

Im Kontrast dazu sieht Interviewpartner 3 Cloudwork als insgesamt sichere Erwerbsmöglichkeit an. Diese im Vergleich zu den oben erläuterten Fällen beschriebene Diskrepanz ergibt sich daraus, dass er zur Bewertung dieses Aspektes nicht den Vergleich zum Angestelltenverhältnis heranzieht, sondern seine gescheiterte Karriere als Musiker abseits der Plattform. Im Gegensatz zu einer traditionellen Karriere als Musiker bietet ihm die Plattform eine relativ sichere Möglichkeit zur Verwirklichung seiner beruflichen Ziele. Hinzu kommt, dass er im Gegensatz zu den Interviewpartner*innen 1 und 8 noch keine schlechten Erfahrungen im Cloudwork gemacht hat und stets ein recht kontinuierliches Einkommen erzielen konnte.

6.3.5 Cloudwork zwischen Chancen und Risiken

Die im Cloudwork gemachten Erfahrungen der Interviewpartner*innen sind durch ein hohes Maß an Ambivalenz charakterisiert. Dies zeigt sich darin, dass Aspekte des Cloudworks, die einerseits als Chancen wahrgenommen werden, andererseits auch Risiken darstellen bzw. je

nach Situation in Risiken umschlagen können. Beispielsweise stellt sich das, was auf der einen Seite im positiven Sinne als Selbstbestimmung gedeutet wird, auf der anderen Seite als Entgrenzungsgefahr dar. Dass Cloudwork eine höchst ambivalente Erwerbsform ist, wird in den Interviews auch daran ersichtlich, dass die Befragten sich insgesamt sehr zwiegespalten in Bezug auf ihre Erfahrungen zeigen. Zwar werden einerseits positive Aspekte wie ein hohes Maß an Selbstbestimmung und erleichterte Kund*innenaquise geschildert, gleichzeitig aber auch negative Seiten wie Fremdbestimmung, hoher Leistungsdruck, Konkurrenzkampf und diesem Erwerbstyp inhärente Unsicherheiten. Wie Cloudwork wahrgenommen wird und ob dabei die Risiken oder Chancen überwiegen, hängt sowohl vom konkreten Tätigkeitsbereich und Plattfortmtyptyp ab, als auch – wie im vorherigen Kapitel geschildert wurde – von den *bisherigen Erwerbs- und Lebenserfahrungen* und den Ressourcen, Risiken durch gezielte Handlungsstrategien reduzieren – also *Risikomanagement* betreiben zu können (mehr dazu im darauffolgenden Kapitel 6.3.6). Die Ressourcen zum Umgang mit Risiken sind wiederum stark davon abhängig, inwieweit eine (finanzielle) Abhängigkeit von der Plattform besteht – auch dieser Aspekt wird im nächsten Kapitel genauer erläutert.

6.3.5.1 *Cloudwork als Chance*

Als ein zentraler Vorteil des Cloudworks kristallisierte sich in den Interviews das hohe Maß an Selbstbestimmung heraus, wobei sich dies auf die Aspekte Ort, Zeit und Inhalt bezieht.

Auf örtlicher Ebene ist mit Selbstbestimmung gemeint, dass der Arbeitsort nach eigener Präferenz und in Abstimmung auf die Lebenssituation flexibel gewählt werden kann. Dies ermöglicht es, Cloudwork dem aktuellen Aufenthaltsort anzupassen, nicht an einen Ort gebunden zu sein oder an andere Aktivitäten (wie etwa Studium, Familie oder Reisen) anzupassen, ohne dabei an Weisungen von Vorgesetzten gebunden zu sein.

„Ich würde schon sehr gerne in verschiedenen Ländern sein, also einmal von da aus arbeiten und einmal von dort aus. Also ich bin nicht so der Mensch, der so schnell wo Wurzeln schlägt. Ich bin sehr gerne unterwegs und dann wäre Plattformarbeit die nächsten Jahre eigentlich ideal.“ (Interview7_Transkript, Z. 88-91)

Die Interviews lassen darauf schließen, dass die freie Wahl des Arbeitsortes durchaus auch in hohem Maße dafür genutzt wird, an unterschiedlichen Orten der Cloudworktätigkeit nachzugehen. Das eigene Zuhause wird dabei zwar auch als Arbeitsort genutzt, aber flexibel mit anderen Orten kombiniert. So wird auch in extern gemieteten Räumlichkeiten wie etwa Coworkingspaces gearbeitet, im Firmenbüro des Hauptjobs, im Zug oder gar im Ausland. Die Wahl des Arbeitsortes orientiert sich dabei primär an der eigenen Lebenssituation.

„Ich habe ja einen Dienstbereich mit Poetrys und ich mache da ganz einfach immer meine Memos. Also ich habe so eine Memo Funktion auf meinem Handy, total easy. Ich schreibe einfach einen Text, speichere es als PDF und sende das dann an die Plattform Also ich arbeite manchmal auch im Zug oder so, wenn mir langweilig ist oder im Bus. Das ist wirklich sehr praktisch, weil ich bin so ein Mensch, die Impulse, die kommen von irgendwo oben rein bei mir.“ (Interview1_Transkript, Z. 94-100)

„Wo ich gearbeitet habe, habe ich es immer am Abend gemacht, oft in der Firma noch. Weil in der Firma war es halt schon erlaubt, dass man am Abend was Privates auch machen kann. Und da waren einfach die Computer besser und das Licht und alles. Manchmal habe ich es dann eben in der Wohnung gemacht am Abend, so neben dem Fernsehen ein bisschen. Und ja, eigentlich sonst immer, wo ich halt gerade wohne. Also davor war ich in einer eigenen Wohnung, dann war ich wieder daheim am Wochenende.“ (Interview5_Transkript, Z. 130-137)

Dass der Arbeitsort selbst gewählt werden kann, hat auch eine zeitsparende Wirkung, weil Wegzeiten wegfallen. Zudem können Fahrtzeiten für die Arbeit an Cloudworkaufträgen genutzt werden. Insgesamt steht damit mehr aktiv nutzbare Lebenszeit zur Verfügung.

„Man spart sich ja doch auch Zeit. Also ich habe mir auch dann jeden Tag dadurch, dass ich nicht auf die Uni fahren musste, eine Stunde Fahrzeit gespart und ich sag mal, das ist schon auch ein Vorteil, wenn man auch bei der Arbeit dann nicht unbedingt irgendwo hinfahren muss, sich dann auch irgendwie viel mehr andere Dinge ausgehen im Alltag, für die man vielleicht sonst keine Zeit hat, weil einfach die Zeit nicht da ist.“ (Interview2_Transkript, Z. 109-114)

Mit der zeitlichen Selbstbestimmung ist gemeint, dass die Arbeit im Cloudwork zeitlich in hohem Maße selbst strukturiert werden kann. Zwar gibt es Abgabetermine für die Aufträge, die zeitliche Koordinierung der zu erbringenden Arbeitsleistung ist aber weitestgehend den arbeitenden Subjekten vorbehalten. Die Möglichkeit der selbstbestimmten zeitlichen Arbeitseinteilung wird von den Befragten als wichtige, positive Ressource des Cloudworks beschrieben. Auf Ebene der Arbeitszeitlege erleichtert dies die Koordination mit anderen Verpflichtungen (wie etwa Familie oder Studium), wobei dies nicht nur die tägliche und wöchentliche Koordination betrifft, sondern auch meint, dass die in Cloudwork investierte Arbeitszeit je nach zusätzlichen Verpflichtungen periodisch variiert werden kann. Interviewpartner 2 beispielsweise nutzt diese periodische Strukturierung zur besseren Vereinbarkeit mit seinem Studium.

„Das ist dann schon ganz angenehm für mich, weil ich mir das dann oft einfach projektbezogen einteilen kann, man viel Zeit, aber auch Zeit und Aufwand reinstecken muss und dann weiß: Okay, ich habe jetzt wieder mehr Zeit für Studium oder für andere Sachen. Und ich finde, das ist auch einer der großen Vorteile von diesen Plattformen, dass das eher projektbezogen ist und dass man weiß, man muss jetzt nicht irgendwie nächstes Jahr in diesem Projekt sitzen, obwohl man nicht wirklich Zeit dafür hat.“ (Interview2_Transkript, Z. 16-22)

Die selbstbestimmte Wahl der Arbeitszeitlege beinhaltet im weitesten Sinne auch die von den Befragten als Vorteil angeführte Möglichkeit, sich auf manchen Plattformen eine Auszeit nehmen zu können, für einen selbst festgelegten Zeitraum also keine Aufträge zu erhalten

Neben der selbstbestimmten Wahl der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeitlege wird auch die Option der selbstbestimmten Gestaltung des Arbeitsumfangs als Ressource genannt. Wie bei allen anderen Formen selbstständiger Tätigkeit erfolgt die Bezahlung im Cloudwork auftragsbezogen. Möglichkeiten zur Selbstbestimmung ergeben sich dabei durch die investierte Arbeitszeit pro Auftrag, wenngleich dies nur jenen einen Vorteil bieten kann, die ob ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen möglichst zeitsparend vorgehen können. Wenngleich finanzielle Zwänge hier limitierend wirken, gibt es im Vergleich zu Formen unselbstständiger Beschäftigung keinen vorgegebenen wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeitumfang, dieser kann also prinzipiell selbst gewählt und variiert werden.

Auf inhaltlicher Ebene wird die Cloudworktätigkeit insofern als selbstbestimmt erlebt, als es nicht nur möglich ist, aus einer Vielzahl von Tätigkeitsbereichen den für sich passenden auszuwählen, sondern diesen auch jederzeit zu ändern. Dies bringt den Vorteil mit sich, via Cloudwork Tätigkeiten finanziell verwerten zu können, die Freude bereiten und den eigenen Fähigkeiten entsprechen – ohne dafür eine formale Qualifikation vorweisen oder einen Bewerbungsprozess durchlaufen zu müssen. Eine im Vergleich zu anderen Formen selbstständiger Erwerbsarbeit angeführte Chance des Cloudworks liegt zudem im erleichterten Zugang zu Kund*innen. Aufgrund des weltweiten Kund*innenstocks lassen sich im Cloudwork leichter als am lokalen Markt auch Abnehmer*innen für sehr spezifische Dienstleistungen finden.

„Es kann einen einfach jeder aus der ganzen Welt anschreiben und gerade für mich ist es halt wichtig, weil ich halt gerade sehr auf Kunden spezialisiert bin, die zwar in Europa verkaufen wollen, aber nicht aus Europa sind. Und die meisten europäischen Firmen haben halt meistens oder oft schon Ahnung von dem europäischen Recht und gerade Firmen, die außerhalb von Europa ansässig sind oder aber nach Europa exportieren wollen, die brauchen da halt dann oft Unterstützung. Und da ist es halt super easy, mit Plattformen an diese Kunden zu kommen.“ (Interview6_Transkript, Z. 72-79)

Zudem übernimmt die Plattform die Vermittlung zu den Kund*innen und schafft einen Ort zur unkomplizierten und zielgerichteten Vernetzung zwischen Anbieter*innen und Nachfrager*innen. Dies impliziert, dass ein Teil der im Offlinebereich notwendigen Kund*innenaquise inklusive Selbstvermarktung wegfällt, der Weg zu den Kund*innen lediglich die Erstellung eines Profils voraussetzt. Dieser erleichterte Zugang zu Käufer*innen stellte sich in den Interviews als relevanter Grund heraus, Cloudworkplattformen als

Einstiegsmöglichkeit in- oder als Alternativ- bzw. Ergänzungsoption zu einer traditionellen selbstständigen Tätigkeit zu nutzen.

6.3.5.2 *Cloudwork als Risiko*

Die eben als Chancen geschilderten Aspekte des Cloudworks können auf der anderen Seite in Risiken umschlagen. Besonders deutlich wird dieses ambivalente Verhältnis von Chancen und Risiken am Widerspruch zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Während Cloudwork auf der einen Seite in Bezug auf die zeitliche, örtliche und inhaltliche Strukturierung der Arbeit als sehr selbstbestimmt wahrgenommen wird, schildern die Interviewpartner*innen auf der anderen Seite Erfahrungen, die auf ein hohes Maß an Fremdbestimmung verweisen. Ausschlaggebend hierfür dürften vor allem das hohe Maß an Abhängigkeit von Kund*innen und Plattform sein, wobei die bereits in der Literatur beschriebene (siehe Kapitel 2.2) Machtasymmetrie zu Ungunsten der Auftragnehmer*innen zum Tragen kommt.

Ein im Zusammenhang mit Fremdbestimmung in den Interviews stark diskutiertes Thema ist das Rankingsystem der Plattformen, das die Arbeitenden nach strikten Kriterien beurteilt und klassifiziert. Je höher die Position im Rankingsystem, desto eher wird man Kund*innen angezeigt und kann höhere Preise verlangen. Das Rankingsystem setzt die Arbeitenden in einen Konkurrenzkampf zueinander und stellt ein auf mehreren Ebenen wirkendes Druckmittel dar, dem sich die Cloudworker*innen kaum entziehen können.

Auf zeitlicher Ebene limitieren Rankingsysteme die Zeitsouveränität der Cloudworker*innen insofern, als auf vielen Plattformen die Antwortzeit bei Kund*innenanfragen bewertet wird und diese sogenannte „Response Rate“ als ein Indikator in das Gesamtranking einfließt. Wer sich im Ranking hocharbeiten oder die Position halten will, muss stets darauf achten, Kund*innenanfragen rasch zu beantworten. Um dies schaffen zu können, ist die Einstellung von Push-Nachrichten auf dem Smartphone kaum zu umgehen. Die Plattform sichert sich auf diese Weise, so meine Interpretation, einen erheblichen Zugriff auf die zeitliche Strukturierung des Alltags und wird zu einer omnipräsenten Begleitung.

„Dann natürlich immer positive Bewertungen und auch immer rechtzeitig antworten. Also wenn ich mal vergessen würde, einen Tag zu antworten, dann würde ich gleich mein Level verlieren.“ ... „Ich habe irgendwie letztes Jahr halt einmal so ein Level verloren und dann erst gemerkt, wie wichtig mir das auf einmal geworden ist, dass ich allen sofort in der Minute antworte.“ (Interview6_Transkript, Z. 318-320 & 332-334)

„Und das ist schon etwas problematisch, dass da so genau darauf geachtet wird, wie schnell du antwortest, weil es sich ja auch wiederum negativ auf den Algorithmus auswirkt, wie gut du angezeigt wirst. Das baut schon sehr viel Druck auf.“ (Interview7_Transkript, Z. 194-197)

Zudem sorgt das Rankingsystem dafür, dass die Auswahl der Kund*innen weniger selbstbestimmt ist, als dies angesichts des potenziell großen Käufer*innenpools auf den ersten Blick erscheint: Während jene, die sich im Rankingsystem bereits hochgearbeitet haben, über eine große Auswahl an Kund*innen verfügen und in der Akzeptanz von Aufträgen selektiv sein können, werden jene im unteren Bereich des Rankingsystems deutlich weniger Kund*innen angezeigt und müssen, um Aufträge zu erhalten, auch Anfragen mit sehr niedrigen Preisen annehmen bzw. niedrige Preise veranschlagen, um überhaupt Anfragen zu erhalten. Wer im Rankingsystem noch ganz unten ist, muss (je nach Tätigkeitsbereich) mit Preisen starten, die den Aufwand bei Weitem nicht entschädigen und zwangsläufig unbezahlte Arbeit erfordern. Die Möglichkeit der selbstbestimmten Preisfestsetzung wird also, zumal sie in hohem Maße an die Position im Rankingsystem gebunden ist, genauso wie die Kund*innenaquise stark von der Plattform limitiert. In folgenden Zitaten wird diese Problematik geschildert:

„Man ist auf die Plattform sag ich mal angewiesen, auf gute Ratings, damit man auch den Leuten vorgeschlagen wird als verlässlicher Produzent. Ich denke mir, wenn ich auf einer Plattform Leute suche, die mir irgendwas anfertigen, dann schau ich natürlich, wer hat das bessere Rating.“ (Interview2_Transkript, Z. 180-183)

„Also gerade, wenn man neu auf diesen ganzen Plattformen ist. Ja, es ist erst mal extrem schwierig, überhaupt Kunden zu bekommen. Beziehungsweise wenn dann irgendwer anfragt, dann ist dann oft einfach der Preis extrem niedrig. Also die ersten Monate habe ich ja...also ich möchte mir meinen Stundenlohn gar nicht ausrechnen, den ich da gehabt habe, weil das war dann teilweise lächerlich.“ (Interview6_Transkript, Z. 30-35)

„Das Problem ist, die Leute finden dich ja dann nicht. Du musst im Endeffekt immer Wertungen sammeln, also das ist auf allen diesen Plattformen so. Also damit dich die Plattform überhaupt mal raus pusht und in den Suchergebnissen öfter anzeigt. Sprich also, ich habe angefangen damals eben vor zwei Jahren, dass ich eben teilweise angeboten habe, ein Lied zu schreiben, ein Lied zu singen plus noch Video zu filmen für 15 Dollar oder so. Was natürlich echt wenig ist dafür, dass man da wahrscheinlich sicher zwei Tage oder was dran arbeitet, vor allem wenn man noch nicht so in dem Groove ist.“ (Interview3_Transkript, Z. 48-55)

Das Rankingsystem fungiert auch als Mittel, die Arbeitenden langfristig an eine Cloudworkplattform zu binden. Weil die Position im Ranking nicht auf eine andere Plattform mitgenommen werden kann, zieht ein Plattformwechsel die Notwendigkeit eines erneuten Einstiegs auf dem niedrigsten Level nach sich. Hinzu kommt, dass mitunter sehr hohe Anteile der erzielten Auftragseinnahmen an die Plattformen abzugeben sind, die finanzielle Fremdbestimmung sich also nicht nur auf rankingabhängige Preisniveaus bezieht, sondern auch auf den Handlungsspielraum im Umgang mit dem schlussendlich erzielten Einkommen. Cloudworkplattformen, so die Interpretation der eben dargestellten Sachverhalte, fungieren keineswegs als neutrale Vermittler*innen, sondern sichern sich durch gezielte Strategien den Zugriff auf die Arbeitenden und schränken ihren Handlungsspielraum zu eigenen Gunsten ein.

Das von den Plattformen eingesetzte Rankingsystem führt zudem zu einer Machtasymmetrie zugunsten der Kund*innen gegenüber Cloudworker*innen. Die Fremdbestimmung ist also nicht nur auf die Abhängigkeit von der Plattform, sondern auch auf jene von den Kund*innen bezogen. Konkret geht es hierbei vor allem um die den Kund*innen zustehende Möglichkeit der Bewertung, die einen hohen Einfluss auf die Position im Rankingsystem hat. Die eigene Einflussnahme der Arbeitenden reduziert sich dabei auf die Lieferung eines den Kund*innenansprüchen bestmöglich gerecht werdenden Produktes. Ob dies dann fair, also entsprechend der zuvor getroffenen Abmachungen bewertet wird, liegt nicht mehr in der Macht der Arbeitenden. Die Option der Bewertung wird von den Kund*innen, so die Schilderungen der Interviewpartner*innen, teils als Druckmittel dafür eingesetzt, um zusätzliche Forderungen zu stellen, die im Ursprungspreis nicht inkludiert waren.

„Ja, aber sobald der Kunde dann einen Auftrag an mich stellt, hat der Kunde die Macht über mich. Man verkauft schon sich selbst einen Teil. Also es ist nicht so wie bei Eskort oder so, überhaupt nicht. Aber in der Hinsicht halt einfach, so du musst jetzt meine Ansprüche erfüllen, ansonsten bekommst du ein schlechtes Feedback. Also oft springen dann halt Sachen raus, die gar nicht so besprochen waren.“ (Interview1_Transkript, Z. 233-237)

„Ich hab ja keinen Einfluss darauf, wie das Ranking ist und wenn ich jetzt eine schlechte Bewertung bekomme, dann könnte es sein, dass ich ein paar Wochen keine Aufträge mehr bekomme.“ (Interview4_Transkript, Z. 224-227)

Das Rankingsystem der Plattformen befeuert zudem den ohnehin schon großen Konkurrenzkampf unter den Cloudworker*innen, der in den Interviews auch sehr oft als negativer Aspekt dieser Tätigkeit angeführt wird. In finanzieller Hinsicht wird dies deshalb als problematisch wahrgenommen, weil der hohe Konkurrenzkampf die Preise zu drücken vermag. Sich den Plattformregeln und ihrem Rankingsystem zu entziehen, ist angesichts der Konkurrenz in den meisten Tätigkeitsbereichen schwer möglich. Ein besonderes Problem stellt dies beim Plattformtyp der Freelancing-Marktplätze da. Dadurch, dass die Kund*innen die Cloudworker*innen hier direkt vergleichen können, nimmt der Konkurrenzkampf eine besondere Dynamik an.

„Also am Anfang ist schon auch ein bisschen schwer Fuß zu fassen, dadurch, dass es einfach so viel Konkurrenz gibt und du diese Konkurrenz ja auch direkt nebeneinander siehst als Kunde und direkt vergleichen kannst. Es hat drei Monate gedauert, bis überhaupt der erste Auftrag gekommen ist. Weil wenn du dort noch gar keine Bewertungen hast, hast du es schwer. Weil warum sollte jemand, wenn es neben dir noch fünfzig andere Menschen mit Bewertungen gibt, dich auswählen?“ (Interview7_Transkript, Z. 111-117)

Neben der durch Abhängigkeiten geprägten Fremdbestimmung und dem Konkurrenzkampf wird Cloudwork zudem auch in hohem Maße als unsicher und unberechenbar erlebt. In

finanzieller Hinsicht wird dabei insbesondere die sehr schwankende Auslastung angeführt, die es schwer macht, ein konstantes Einkommen zu generieren. Bei finanzieller Abhängigkeit von der Cloudworktätigkeit impliziert dies die Notwendigkeit eines Vorausarbeitens für potenzielle auftragsschwache Zeiten. Diese finanzielle Ungewissheit wird als starker Belastungsfaktor geschildert. Hinzu kommt, dass die Cloudworker*innen keinen Anspruch auf Urlaubs- oder Krankengeld haben, also finanziell auch für solche Zeiten einen Puffer anlegen müssen

„Also die Kunden wechseln ja ständig und ich glaube, das hängt viel mit dem zusammen, warum sich viele so gestresst und überfordert fühlen. Gar nicht weil es so viel Arbeit ist oder so, aber einfach, weil die Ungewissheit einfach da ist. Dann denkst du dir so, heute muss ich mal mehr machen, weil vielleicht morgen nicht so viele kommen und ich weiß es ja nicht.“ (Interview1_Transkript, Z. 283-287)

Die Schwierigkeit des im Vergleich zum Angestelltenverhältnis ausbleibenden Urlaubsgeldes bzw. Anspruchs auf Entgeltfortzahlung bei Krankenstand haben zwar auch Selbstständige abseits von digitalen Plattformen, allerdings sind diese im Gegensatz zu Cloudworker*innen nicht von der Plattform und deren Spielregeln abhängig. Der im Cloudwork in besonderer Weise zutage tretende Widerspruch zwischen hoher Abhängigkeit und fehlender sozialer Absicherung (siehe auch Kapitel 2.2) wird von den Interviewten jedenfalls als sehr problematisch beschrieben.

Befördert wird das Gefühl der Unberechenbarkeit auch durch intransparente Algorithmen. Dadurch, dass die hinter dem Rankingsystem stehenden Algorithmen für die Arbeitenden nicht nachvollziehbar sind, entsteht das Gefühl, selbst wenig Einfluss auf den Erhalt von Anfragen von Kund*innen zu haben. Interviewpartner 8 bringt dieses Gefühl der Ohnmacht in folgendem Zitat zum Ausdruck:

„Manche fühlen sich benachteiligt, weil ich weiß, ich kenne auch Leute, die sich bei dieser Plattform registriert haben und diese bekommen keine Aufträge. Es ist egal, ob du jetzt fünf Jahre oder vier Jahre auf dieser Plattform angemeldet bist, du bekommst keine Aufträge. Welcher Algorithmus dahinter steckt, kann dir niemand sagen. Es ist glaube ich sehr zufällig, also es kann bei dir funktionieren oder aber nicht funktionieren.“ (Interview8_Transkript, Z. 396-401)

Nicht zuletzt führen der durch das Rankingsystem befeuerte Konkurrenzkampf sowie die Unberechenbarkeiten dazu, dass die Cloudworker*innen die Arbeit auf der Plattform mitunter als psychisch sehr belastend erleben. Dadurch, dass das Gehalt auftragsbezogen ausgezahlt wird, herrscht bei finanzieller Abhängigkeit der Druck, stets „funktionieren“ (Interview1_Transkript, Z. 156) zu müssen. Phasen geringerer Produktivität oder krankheitsbedingter Pausen schlagen sich sofort in ausbleibendem Gehalt nieder – ein in den

Interviews besonders stark zur Sprache gebrachter Grund, eine finanzielle Abhängigkeit von der Plattform zu vermeiden.

„Also ich glaube, dass das auch schnell, wenn du wirklich jetzt nur im Cloudwork tätig bist, dass es dich auch sehr schnell unter Druck setzen kann. Weil dann hast du den Zwang, jeden Tag zu funktionieren, weil du ja davon abhängig bist. Weißt du, was ich meine? Du kriegst dann kein Fixgehalt. Du musst immer so funktionieren. Ich mein, sicher hat jeder Mensch gute und schlechte Phasen. In der Arbeit [Anm. in ihrem Job als Angestellte], ja da kannst du es halt leichter überbrücken und im Cloudwork kann es sein, dass du ein kreatives Blackout hast oder so.“ (Interview1_Transkript, Z. 154-161)

Die Kombination aus hoher finanzieller Unsicherheit, geringen Einstiegspreisen, Konkurrenzkampf, Druck des Rankingsystems sowie auch die Möglichkeit, unabhängig von Ort und Zeit Aufträge erledigen zu können, bergen das Risiko eines Auseinanderdriftens der Work-Life-Balance. Das, was sich einerseits im positiven Sinne als zeitliche und räumliche Selbstbestimmung darstellt und zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance beitragen kann, kann auf der anderen Seite ins Gegenteil umschlagen.

„Je mehr Aufträge du machst, desto berühmter wirst du, desto mehr Leuten wirst du angezeigt. Da muss man schon immer aufpassen, bei Life-Work-Balance und so. Da kann man schnell irgendwo reingeraten in einen Strudel würde ich sagen. Ich habe schon einmal Erfahrung damit gemacht und da möchte ich nicht wieder zurück.“ (Interview1_Transkript, Z. 49-53)

6.3.6 Risikomanagement

Das eben beschriebene, höchst ambivalente Verhältnis von Chancen und Risiken des Cloudworks zieht gewisse Handlungsstrategien nach sich, die auf die Minimierung der negativen Aspekte ausgerichtet sind und damit als *Risikomanagement* bezeichnet werden können. Die Analyse des Interviewmaterials verweist darauf, dass es hierzu gewisser Ressourcen bedarf, diese allerdings ungleich vorhanden sind. So zeigt sich, dass die zuvor angesprochenen negativen Aspekte bzw. Risiken eher dann minimiert werden können, wenn keine finanzielle Abhängigkeit von Cloudwork vorliegt, gleichzeitig aber Ressourcen zum *Risikomanagement* auch eine zentrale Voraussetzung dafür sind, dass Cloudwork im Lebenskontext die Rolle einer hauptberuflichen oder finanziell relevanten Tätigkeit einnehmen kann. Daraus folgt, dass die Kategorie des *Risikomanagements* in einem reziproken Verhältnis zur Kernkategorie steht: Zum einen haben die Strategien des *Risikomanagements* einen wichtigen Einfluss darauf, welche Rolle Cloudwork im Lebenskontext einnehmen kann und soll, gleichzeitig aber kann die funktionale Rolle, die Cloudwork im Lebenskontext als *Strategie zur Realisierung von Lebensentwürfen* einnimmt, an sich schon eine Handlungsstrategie zum *Risikomanagement* darstellen. Dies ist dann der Fall, wenn eine finanzielle Abhängigkeit von Cloudwork vermieden wird, um sich den Regeln der Plattform zu

entziehen und Cloudwork selbstbestimmt gestalten zu können. Insgesamt ließen sich in den Interviews drei zentrale Handlungsstrategien zum Management von Risiken identifizieren.

Die erste Strategie besteht darin, Cloudwork so in den Lebenskontext zu integrieren, dass keine finanzielle oder karrierebezogene Abhängigkeit besteht. In den Interviews zeigen sich diesbezüglich Abstufungen. Neben dem Extremfall, dass Cloudwork „nur“ die Rolle eines unverbindlichen Zuverdienstes neben einer sozial abgesicherten, unselbstständigen Erwerbstätigkeit annimmt, zählt hier auch dazu, dass Cloudwork als eine von mehreren finanziell relevanten Einkommensquellen oder nur in vorübergehender Abhängigkeit (z.B. während des Studiums) ausgeübt wird. Dies schafft Ressourcen, sich den Regeln der Plattform und vor allem dem ständigen Druck des Rankingsystems ein Stück weit zu entziehen, da bei einem Downgrade keine existenziellen Folgen drohen. Ein Beispiel hierfür stellt die Strategie dar, die Bezahlung abseits der Plattform zu regeln und damit Abgaben an die Plattform zu vermeiden. Je geringer die finanzielle Angewiesenheit auf die Cloudworkplattform, desto weniger fällt die dadurch ausbleibenden Kund*innenbewertung sowie auch das Risiko einer möglichen Sperre durch die Plattform ins Gewicht. Das Machtverhältnis dreht sich durch diese Vorgehensweise zugunsten der Arbeitenden, weil diese dadurch von den Chancen profitieren können. Die Plattform wird einerseits zur Kund*innenaquise genutzt, andererseits verbleibt der finanzielle Output zur Gänze bei den Cloudworker*innen. Auch auf zeitlicher Ebene kann dies erreicht werden: Je mehr das Ranking-System als Druckmittel der Plattform an Relevanz verliert, desto eher ist es möglich, sich dem zeitlichen Druck der Response-Rate durch Deaktivierung von Push-Nachrichten zu entziehen.

„Und das mit der Plattformarbeit, das kann schon sehr viel Stress auch verursachen. Deswegen habe ich jetzt momentan die Benachrichtigungen deaktiviert und schaue am Wochenende immer mal wieder rein, ob ich Aufträge habe. Weil ich muss mich auch davor selbst schützen, weil es einfach sonst zu viel wäre.“ (Interview1_Transkript, Z. 44-48)

Eine finanzielle Absicherung durch andere Einkommensquellen vermag zudem den stetigen Leistungsdruck sowie das Gefühl der Unberechenbarkeit des Cloudworks zu reduzieren.

Fällt die Angewiesenheit auf gute Kund*innenbewertungen als Druckmittel weg, schafft dies zudem Möglichkeiten, auch die Asymmetrie des Machtverhältnisses zu den Kund*innen zu eigenen Gunsten zu drehen. Interviewpartnerin 5 schildert etwa, dass sie Aufträge mit geringer Bezahlung nur unter minimalem Zeitaufwand erledigt und preislich nicht gerechtfertigte Forderungen der Kund*innen somit nicht erfüllt.

„Und ich habe auch so manche Aufträge immer noch über Freunde, Zeichnungen. Und da kann ich ein bisschen mehr verlangen. Das klingt jetzt zwar blöd, bei den Freunden mehr

verlangen, die schätzen meine Arbeit aber mehr. Da gebe ich mir schon auch mehr Mühe. Auf der Plattform mache ich es meistens so schnell-schnell, weil ich bekomme ja eh nicht viel.“ (Interview5_Transkript, Z. 222-226)

Der Wegfall finanzieller Zwänge bringt zudem die Option mit sich, Aufträge gezielt und nur unter passenden Konditionen anzunehmen und bei der Auswahl von Kund*innen selektiv vorzugehen.

„Ich mache nur noch Kunden, wo ich ein gutes Gefühl habe. Und bei denen, wo ich kein gutes Gefühl habe, sage ich nein.“ (Interview1_Transkript, Z. 218-219)

Die Vermeidung bzw. Reduktion der karrieretechnischen und finanziellen Angewiesenheit auf Cloudwork kann im Sinne einer Handlungsstrategie also dazu beitragen, Selbstbestimmung zurückzuerlangen und das Machtverhältnis zur Plattform und den Kund*innen zum eigenen Vorteil zu drehen.

Wie in Kapitel 6.3.5 beschrieben, ist im Cloudwork aufgrund des hohen Maßes zeitlicher Selbstbestimmung das Risiko gegeben, dass die Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre aus dem Ruder läuft, die flexible Wahl der Arbeitszeit also mit dem Risiko einer den privaten Bereich negativ tangierenden, zeitlichen Entgrenzung einhergehen kann. Die Interviews verweisen wenig überraschend darauf, dass dieses Risiko vor allem jene trifft, die Cloudwork in zeitlich relevantem Maße und in (teilweiser) finanzieller Angewiesenheit ausüben. Um dem entgegenzuwirken, greifen die Interviewpartner*innen auf selbstauferlegte zeitliche wie örtliche Grenzziehungen zurück. Insbesondere die zeitlichen Grenzen werden in hochgradiger Anlehnung an traditionelle Trennlinien gezogen. Während also, wie in Kapitel 6.3.2 geschildert wurde, einerseits eine subjektive Abgrenzung von den zeitlichen und örtlichen Restriktionen des Normalarbeitsverhältnisses feststellbar ist und die Flexibilität des Cloudworks als Ressource gedeutet wird, erfolgt die aktive Herstellung und Aufrechterhaltung der Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben erst recht wieder unter Rückgriff auf gesellschaftlich etablierte Grenzlinien. Auffällig ist hier insbesondere die Orientierung an den traditionell für das Privatleben vorgesehenen Zeitblöcken des Wochenendes und des Abends. Beispielhaft zum Ausdruck gebracht wird dies in folgenden beiden Zitaten:

„Meine Grenze ist halt, dass man am Abend und am Wochenende nicht arbeiten muss.“ (Interview6_Transkript, Z. 279-380)

„Also ich bin da eigentlich sehr, also ganz, ganz normal eigentlich. Also praktisch in der Früh, keine Ahnung, um acht, neun oder was, starte ich halt zum Arbeiten und um Vier oder so höre ich wieder auf.“ (Interview3_Transkript, Z. 133-135)

Neben der Vermeidung einer finanziellen Angewiesenheit auf die Cloudworktätigkeit und den selbst auferlegten Grenzziehungen ließ sich als dritte Strategie die Suche nach einer inhaltlichen Nische mit wenig Konkurrenz bzw. mit Potenzial zur inhaltlichen Distinktion identifizieren. Diese Strategie kristallisierte sich vor allem bei jenen als relevant heraus, die Cloudwork in finanzieller Abhängigkeit und/oder mit hauptberuflichen Ansprüchen ausüben. So ist es in diesen Fällen schwer möglich, sich dem Ranking-System zu entziehen, da dieses in den meisten Tätigkeitsbereichen die einzige Möglichkeit der Distinktion von der Konkurrenz darstellt und damit die Grundlage dafür ist, höhere und faire Preise verlangen zu können. Eine Ausnahme stellen inhaltliche Bereiche des Cloudworks dar, in denen kaum Konkurrenz herrscht. Mangels Alternativoptionen müssen die Kund*innen hier zwangsläufig angemessene Preise zahlen. Allerdings, so die in den Interviews geäußerte Wahrnehmung, dürften diese Tätigkeitsbereiche angesichts der Fülle der Möglichkeiten zum einen schwer zu finden, andererseits an das Vorhandensein spezifischer Fähigkeiten gekoppelt sein.

*„Das zache ist, du musst halt das Fitzeldings finden im Ganzen, die Stecknadel im Heuhaufen, wirklich. Weil es gibt so viele, aber wenn du genau das Glück hast und das genau anbietest, dann hast du gute Chancen, auch im deutschen Bereich.“
(Interview1_Transkript, Z. 343-346)*

Insbesondere in Tätigkeitsbereichen mit sehr spezifischen Kund*innenwünschen dürfte es zudem eher die Möglichkeit geben, sich inhaltlich von der Masse abzuheben und trotz höherer Preise Kund*innen für sich gewinnen zu können. Besonders im Kreativbereich, wo die Einzigartigkeit und Details einer Dienstleistung/eines Produkts entscheidend sind, scheint es leichter möglich zu sein, sich dem Konkurrenzkampf, dem Ranking-System und der Response-Rate weitestgehend zu entziehen. Der zeitliche Druck durch die Response-Rate spielt auch dann eine weniger große Rolle, wenn die Aufträge sehr komplex sind und Kund*innenanfragen dadurch ohnehin nicht in Massen, sondern gezielt kommen. Durch inhaltliche Distinktion höhere Preise zu verlangen, verschafft die Möglichkeit, sich trotz finanzieller Angewiesenheit auf Cloudwork dem Druck der Plattformregeln weitestgehend zu entziehen. Diese Strategie kommt am stärksten bei Interviewpartner 3 zum Tragen, der sich in seinem Tätigkeitsbereich so von der Konkurrenz abheben kann, dass er Plattformregeln nicht so strikt einhalten muss – etwa die Push-Nachrichten deaktivieren kann – und trotzdem ausreichend Anfragen zur kontinuierlichen Einkommensgenerierung erhält.

*„Es kommt natürlich immer darauf an, was du brauchst. Ich kann mir vorstellen, wann jetzt Leute einen Service haben, der vielleicht nicht lang dauert und der wenig Geld kostet, dass sie dauernd Anfragen haben. Aber meine Services, die vielleicht schon in Relation eher mehr Kosten, da kommen jetzt nicht jeden Tag irgendwie zehn Anfragen oder so.“
(Interview3_Transkript, Z. 165-169)*

Schlussendlich lässt sich festhalten, dass die auf Basis der Interviews genannten Strategien des *Risikomanagements* jeweils entsprechende Ressourcen voraussetzen, diese wiederum nicht in gleicher Weise bei allen Cloudworker*innen vorhanden sind.

Eine zentrale Ressource stellt dabei das Vorhandensein von Erwerbsmöglichkeiten abseits des Cloudworks dar, welche den eigenen *Lebensentwürfen* entsprechen. Zum einen bietet dies die Option, Cloudwork nicht unter finanzieller Abhängigkeit auszuüben und sich den Regeln der Plattformen entziehen zu können, andererseits bieten Alternativoptionen auch jenen eine Sicherheit, die Cloudwork unter finanzieller Angewiesenheit ausüben. Weiters kommen die Risiken und Unsicherheiten des Cloudworks in Tätigkeitsbereichen mit wenig Konkurrenz und/oder Möglichkeiten zur inhaltlichen Distinktion nicht so stark zum Tragen. Über Fähigkeiten zu verfügen, um in Nischenbereichen anbieten zu können, kann daher auch als Ressource angesehen werden. Nicht zuletzt verwiesen die Interviews auch darauf, dass die Aufrechterhaltung eines ausgeglichenen Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben jenen leichter gelingt, die private Fixpunkte bzw. Verpflichtungen haben, die dem zeitlich flexiblen Cloudwork einen Rahmen setzen und Grenzen stecken.

6.4 Diskussion und theoretische Verortung der Ergebnisse

Die eben dargestellten Ergebnisse werden nun gezielt vor dem Hintergrund jener Entwicklungstendenzen diskutiert, die in Kapitel 4 beschrieben wurden (veränderte Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatleben, Hybridisierung von Erwerbsverläufen und die Veränderung subjektiver Ansprüche an Erwerbsarbeit). Damit sollen die Erkenntnisse der empirischen Untersuchung zum einen konzeptionell in bestehende theoretische Diskurse rund um Veränderungen an der Schnittstelle von Erwerbs- und Privatsphäre eingebettet werden, zum anderen soll damit das allgemeine Verständnis für die Rolle von Cloudwork innerhalb gesamtgesellschaftlicher Wandlungsprozesse geschärft werden.

Entgrenzungen von Erwerbsarbeit- und Privatleben im und durch Cloudwork lassen sich in meinem empirischen Material auf allen in Kapitel 4.1.1 beschriebenen Ebenen (zeitlich, räumlich, inhaltlich) feststellen. In Bezug auf die zeitliche Dimension zeigt sich, dass die Abwesenheit fest vorgegebener Erwerbsarbeitszeiten in hohem Maße dazu genutzt wird, Cloudwork um weniger flexible Aktivitäten herumzustrukturieren. Diese Strategie wird insbesondere von jenen angewandt, die Cloudwork neben zeitlich intensiveren, anderen Tätigkeiten (z.B. einem Studium oder einer anderen Erwerbstätigkeit) und nicht hauptberuflich verfolgen. Jene, traditionell für das Privatleben vorgesehene Zeitblöcke (Abend, Wochenende), werden zur primären Zeit für die Erledigung von Cloudworkaufträgen. Im Gegensatz dazu

ziehen die hauptberuflichen Cloudworker*innen klarere Grenzen und versuchen, sich feste Zeitblöcke für das Privatleben freizuhalten. Während also die Möglichkeit, zu jeder Tages- und Nachtzeit Aufträge erledigen zu können, von den „Teilzeit“- bzw. „Nebenbei“-Cloudworker*innen dazu genutzt wird, mehrere Tätigkeiten parallel auszuüben, wird dies von den hauptberuflichen Cloudworker*innen eher als Bedrohung für das Privatleben angesehen, der mit Ziehung fester zeitlicher Grenzen präventiv entgegengewirkt werden muss. Im Kontext der zeitlichen Entgrenzung war auch das sehr ambivalente Spannungsfeld zwischen Zeitautonomie auf der einen und zeitlicher Fremdbestimmung auf der anderen Seite ein in den Interviews stark thematisierter Aspekt. Während auf der einen Seite die zeitliche Flexibilität des Arbeitens auf Cloudworkplattformen von den Befragten als positiver Aspekt hervorgehoben wird, ist der ständige zeitliche Zugriff durch die Plattform (insbesondere durch die „Response-Rate“) ein Belastungsfaktor, der einschränkend auf die Autonomie der Cloudworker*innen wirkt. In dieser Hinsicht decken sich meine Ergebnisse mit der in Kapitel 4.1.1 vorgestellten Studie von Gerber und Krzywdzinski (2019, S. 38–39) zur zeitlichen Entgrenzung im Cloudwork.

Auch auf räumlicher Ebene lassen sich mehrere Varianten bzw. Dimensionen der Entgrenzung feststellen. Zum einen hat Cloudwork bei den Befragten oft keinen festen Ort der Ausübung und damit auch keinen fixen räumlichen Bezug, sondern wird von unterschiedlichen Orten/Räumen aus ausgeübt. Gleichzeitig ist das private Zuhause die am stärksten genutzte Räumlichkeit für Cloudworktätigkeiten. Unter Rückgriff auf Sauerborn (2019, S. 248) ist dies als Umwandlung des privaten Zuhauses in einen „Zwischen-Raum“ zu interpretieren, der seine eindeutige Zuweisung zum Privat- oder Erwerbsbereich verliert. Zudem werden Cloudworkaufträge mitunter auch per Smartphone erledigt, wobei dies zum einen der unkomplizierten „Mitnahme“ der Arbeit dient, zum anderen der Nutzung von Reisezeiten (z.B. im Zug). Nicht nur das private Zuhause, sondern auch sämtliche andere Orte können auf diese Weise in Zwischen-Räume umgewandelt werden. Am deutlichsten lässt sich dies bei jenen beiden Interviewpartner*innen erkennen, die Cloudwork als Mittel zur Finanzierung eines ortsunabhängigen Lebensstils nutzen. Indem sie ihre Plattformtätigkeit „mitnehmen“ kann jeder Ort mit WLAN-Verbindung in einen Erwerbsarbeitsort verwandelt werden.

Entgrenzungstendenzen lassen sich aber auf inhaltlicher Ebenen feststellen. So werden „subjektive“ bzw. früher dem Privatbereich zugeordnete Fähigkeiten, wie solche zur Kommunikation, emotionales Gespür, Sensibilität, Flexibilität und eine gute Menschenkenntnis als wichtige Voraussetzung für die Ausübung von Cloudwork beschrieben. Auch dies stellt eine

Parallele zur Studie von Gerber und Krzywdzinski (2019) dar. Gleichzeitig wird die Möglichkeit des Einbringens dieser Eigenschaften als positiver Aspekt des Cloudworks hervorgehoben. Am deutlichsten tritt die inhaltliche Entgrenzung bei jenen Cloudworker*innen zutage, die Cloudwork zur finanziellen Verwertung kreativer Hobbies nutzen. Aktivitäten, die zuvor ausschließlich dem Privatbereich vorenthalten waren, dringen auf diese Weise in die Erwerbssphäre ein.

Grenzziehungen werden sowohl auf räumlicher als auch zeitlicher Ebene stärker von jenen gezogen, die Cloudwork in hoher Intensität und/oder hauptberuflich ausüben. Dies dürfte darin begründet sein, dass das Leben jener, die einer anderen Tätigkeit wie etwa einem Studium oder einer unselbstständigen Beschäftigung nachgehen, ohnehin zeitlich-räumliche Begrenzungen hat und diese Personen daher nicht dazu verleitet werden können, immer und überall der Cloudworktätigkeit nachzugehen. Für die hauptberuflichen Cloudworker*innen stellen die Grenzziehungen dagegen einen wichtigen Schutzmechanismus gegenüber den Risiken dieser Erwerbsform dar, sind also – wie in Kapitel 6.3.6 bereits erläutert – ein wichtiger Teil der von mir als „Risikomanagement“ bezeichneten Handlungsstrategie. Unter Rückgriff auf die Theorie des „Reproduktionshandelns“ nach Jürgens (2010) lassen sich diese Grenzziehungen damit auch als zentrale Maßnahme zur Wahrung der eigenen Arbeits- und Lebenskraft interpretieren. Auffällig ist, dass sowohl die räumlichen als auch zeitlichen Grenzen unter Rückgriff auf traditionelle strukturelle Grenzen, also die „kollektiven Orientierungsmuster“ (Jürgens, 2010, S. 240) des Normalarbeitsverhältnisses gezogen werden. Es werden also „Regrenzungen“ (Jürgens, 2010, S. 241) vorgenommen, die im Anschluss an die unterschiedlichen, in der Theorie des Reproduktionshandelns beschriebenen Formen, dem Typus der „Routinehandlungen“ (Jürgens, 2010, S. 242) zuzuordnen sind, da weniger neue Grenzen gezogen werden als eher eine Orientierung an bereits bestehenden Grenzen erfolgt. Die in Kapitel 4.1.2 geäußerte Vermutung, dass Cloudworker*innen gänzlich neue Grenzen etablieren, trifft für mein empirisches Material somit nicht zu.

Die zeitliche Grenzziehungen der Cloudworker*innen werden mit Blick auf die bei Jürgens (2010) dargestellten Ebenen der Dauer, Lage und Verteilung in den Blick genommen. Dabei zeigt sich, dass – aufgrund der Beschaffenheit von Plattfortmtätigkeiten – Grenzen vor allem für die Lage und Verteilung der Erwerbsarbeitszeit gezogen werden. In Bezug auf die Lage wird, wie auch in Kapitel 6.3.6 erläutert, vornehmlich auf die historisch etablierten Grenzen des Normalarbeitsverhältnisses zurückgegriffen. Ein Überhandnehmen der Erwerbssphäre in zeitlicher Hinsicht wird versucht zu verhindern, indem die Abende und das Wochenende als

fixe Privatzeiten eingeplant werden. Statt neue, dem eigenen Arbeitsrhythmus entsprechende Zeitgrenzen zu setzen, wird also auf jene Strukturierungsvorschläge zurückgegriffen, die die Gesellschaft bereitstellt. Dies stellt eine Parallele zu den Studien von Gajewski (2018, S. 22) und Oechslen (2020, S. 90) dar, in denen sich ebenfalls zeigt, dass Cloudworker*innen sich selbst in hohem Maße feste Tagesstrukturen und regelmäßige Arbeitszeiten auferlegen. Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit lässt sich in den Interviews die Tendenz erkennen, eine möglichst kontinuierliche zeitliche Auslastung zu erreichen. Dies steht in engem Zusammenhang mit dem Wunsch nach finanzieller Planbarkeit und geringen Einkommensschwankungen. Auch können längere Phasen der Abwesenheit einen Absturz im Ranking begünstigen, womit eine gleichmäßige Auslastung auch in Bezug auf die Aufrechterhaltung der Reputation von Vorteil ist. Indirekt finden sich auch Hinweise auf Grenzziehungen für die Dauer der Erwerbsarbeitszeit – vor allem in der Form, dass ein Aufstieg im Rankingsystem und eine damit verbundene Preiserhöhung angestrebt wird, um zur Deckung des Lebensunterhalts weniger Aufträge erledigen zu müssen und damit den für die Erwerbsarbeit notwendigen Zeitaufwand reduzieren zu können.

Wenn räumliche Grenzen gezogen werden, dann erfolgt dies tendenziell nicht durch die Etablierung von Grenzen innerhalb des privaten Bereichs (z.B. durch Schaffung eines eigenen Büros). Vielmehr wird auch hier auf traditionelle Grenzziehungen des Normalarbeitsverhältnisses zurückgegriffen, die dem Erwerbs- und Privatbereich jeweils eigene Räume zuweisen. Im Falle der interviewten Cloudworker*innen geschieht dies durch die Mietung von ausschließlich für Erwerbszwecke vorgesehenen Räumen (z.B. Coworking-Spaces).

In meinem empirischen Material lassen sich sowohl Beispiele für die von Bührmann et al. (2018, S. 3) so bezeichnete serielle, als auch synchrone Erwerbshybridsierung finden. Cloudwork wird sowohl parallel zu anderen (un)selbstständigen Erwerbsformen als auch im Wechselspiel mit diesen ausgeübt. Bei den Interviewten ist insgesamt eine starke Tendenz zu Erwerbsbiografien erkennbar, die von traditionellen Formen abweichen. Die vorliegende Studie bekräftigt in dieser Hinsicht die These, dass es sich bei Cloudworker*innen in hohem Maße um Personen handeln dürfte, deren Lebensentwürfe weder mit dem Normalarbeitsverhältnis noch mit der strikten Dichotomie von Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit kompatibel sind.

Wenngleich die Situationen der Befragten und die Rolle von Cloudwork in deren Lebenskontexten insgesamt sehr heterogen sind, haben sie gemeinsam, dass Cloudwork als ein Puzzleteil in die Erwerbsbiographie eingebettet ist und in unterschiedlichster Weise eine

Funktion im Hinblick auf die Realisierung von Lebensentwürfen erfüllt – sei dies in Form einer Übergangsstrategie, einer zusätzlichen finanziellen Absicherung oder als Strategie zur Selbstverwirklichung, die in anderen Erwerbsbereichen schwer zu erreichen ist.

Eine spannende Perspektive bietet zudem die Interpretation meiner Ergebnisse vor dem Hintergrund der „Spielbein-Standbein-These“ nach Manske (2019, S. 6). Wenngleich sich diese Einteilung nicht für alle Interviewpartner*innen als zutreffend erweist, lassen sich besonders zwei Fälle (Interviewpartnerinnen 1 und 6) damit analytisch sehr gut einfangen: Bei beiden stellt Cloudwork das Spielbein dar, also jene Tätigkeit, mittels der sie (berufliche) Selbstverwirklichung anstreben. Da eine ausschließliche Cloudworktätigkeit für beide allerdings aufgrund des zu hohen finanziellen Risikos (noch) nicht in Frage kommt, üben sie parallel dazu auch eine unselbstständige Beschäftigung aus. Beide Erwerbskonstellationen lassen sich somit zum Zeitpunkt des Interviews als synchron-hybrid bezeichnen, wobei Cloudwork die Rolle des Spielbeins einnimmt. Fälle, in denen Cloudwork das Standbein, also eine finanzielle Absicherung zu einem Spielbein darstellt, finden sich im Interviewmaterial nicht.

Im Zuge der empirischen Analyse ließen sich Erwerbsansprüche herausarbeiten, die in zentraler Weise von Wünschen nach Selbstbestimmung und Flexibilität gekennzeichnet sind und damit einige Merkmale des „modernen Arbeitnehmers“ [sic] nach M. Baethge (1994, S. 720) beinhalten. Zudem wird die Plattformtätigkeit stark mit Aspekten der Selbstverwirklichung und subjektiv sinnhaftem Arbeiten in Verbindung gebracht. Die Möglichkeit des Einbringens persönlicher Fähigkeiten wird als positiver Aspekt dieser Erwerbsform empfunden. Wenig verwunderlich fällt im Zusammenhang mit der Cloudworktätigkeit auch oft die Begrifflichkeit des „Hobbies“.

Insgesamt lassen sich meine Ergebnisse dahingehend interpretieren, dass Cloudwork ein attraktives Tätigkeitsfeld für Personen mit hohen subjektbezogenen Ansprüchen an Erwerbsarbeit darstellt, weil diese dort als eher einlösbar angesehen werden. Dies betrifft vor allem jene Personen, die in Berufen am traditionellen Arbeitsmarkt wenig Selbstbestimmung und/oder subjektive Sinnhaftigkeit erleben. Zwei Beispiele hierfür wären Interviewpartner*innen 1 und 3. Bei anderen Personen (z.B. Interviewpartner 4 und 8) entsprechen zwar die am traditionellen Erwerbsarbeitsmarkt vorgefunden beruflichen Möglichkeiten den eigenen Erwerbsansprüchen, Cloudwork bietet ihnen aber die Möglichkeit, nebenbei persönliche Fähigkeiten zu vermarkten, die im zukünftigen Hauptberuf nicht gefragt sind. In diesen Fällen können die subjektbezogenen Ansprüche an Erwerbsarbeit insgesamt

dadurch erfüllt werden, dass – so meine Interpretation – zwei Erwerbsformen kombiniert werden.

Werden die Ergebnisse der empirischen Erhebung aus den Blickwinkeln der „Distinktionsthese“ (siehe Kapitel 4.3.2) und der „These der normativen Subjektivierung“ (siehe Kapitel 4.3.1) betrachtet, so lassen sich zwei unterschiedliche, mögliche Entwicklungen ableiten. Zum einen bieten Cloudworkplattformen aufgrund der geringeren Relevanz formaler Qualifikationen und der breiten Tätigkeitspalette mehreren gesellschaftlichen Gruppen und auch jenen mit geringerem formalen Bildungsniveau Erwerbsoptionen, die es erlauben, subjektive Potenziale einzubringen. Dies könnte dazu führen, dass Personen, deren traditionelle Berufe dies nicht ermöglichen, in neue digitale Tätigkeitsfelder abwandern und damit ein Umdenken bzw. eine Umstrukturierung am traditionellen Arbeitsmarkt in Gang setzen. Eine solche Entwicklung hätte emanzipatorisches Potenzial und würde damit der These der normativen Subjektivierung entsprechen.

Auf der anderen Seite könnte eine solche Entwicklung dazu führen, dass die Selbstverwirklichung über Cloudwork vor allem für Personen mit einem geringen formalen Bildungsniveau und/oder wenig finanziellen Ressourcen mit hoher Abhängigkeit und Unsicherheit einhergeht. Selbstverwirklichung ist damit auf der Plattform nicht für alle Personengruppen mit gleicher Wahrscheinlichkeit erreichbar. Ein hierzu passendes Beispiel ist die Situation von Interviewpartnerin 1. Zwar erlebt sie die Arbeit auf der Cloudworkplattform als subjektiv sinnstiftend und bezeichnet diese als Selbstverwirklichung, für eine hauptberufliche Tätigkeit ist ihr der Plattformjob aber zu unsicher. Entgegen ursprünglicher Pläne bleibt sie daher in ihrem alten Job als Elementarpädagogin, der ihre subjektiven Erwerbsansprüche kaum erfüllt, ihr aber ein regelmäßiges, existenzsicherndes Einkommen ermöglicht. Insgesamt würde diese zweite Perspektive die Distinktionsthese stärken, da es privilegierten, hochgebildeten Personen eher gelingen dürfte, berufliche Selbstverwirklichung ohne den Preis eines hohen Risikos zu erlangen – sei dies am traditionellen oder digitalen Erwerbsarbeitsmarkt.

7 Fazit und Ausblick

Insgesamt stellen sich die Situationen der Cloudworker*innen als sehr heterogen dar, was im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen steht. Es zeigt sich, dass Cloudwork in ganz unterschiedlicher Weise funktional in den Lebenskontext eingebettet wird und sowohl für Personen attraktiv sein dürfte, deren Lebensentwürfe von traditionelleren Formen abweichen,

als auch für jene, deren Ansprüche an Erwerbsarbeit sowie das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben von den Möglichkeiten des traditionellen Arbeitsmarktes (allein) nicht erfüllt werden können. Welche Rolle Cloudwork schlussendlich im Leben einnimmt und ob dies eine Übergangsstrategie, einen nebenberuflichen Zuverdienst oder eine hauptberufliche Tätigkeit darstellt, hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. Als wesentliche Aspekte ließen sich in meiner Analyse das Vorhandensein von – mit den eigenen Lebensentwürfen kompatiblen – Optionen am traditionellen Erwerbsarbeitsmarkt, finanziellen Ressourcen sowie die bisherigen Lebens- und Erwerbserfahrungen herausarbeiten.

Bisherigen Forschungen verweisen darauf, dass eine hauptberufliche Cloudworktätigkeit insbesondere auch für jene Personen eine Option darstellt, die geringere Chancen auf eine Erwerbstätigkeit am traditionellen Arbeitsmarkt haben und daher ohnehin schon benachteiligt sind – z.B. Frauen* (insbesondere mit Betreuungspflichten), Menschen mit Behinderungen oder auch Migrant*innen (siehe Kapitel 3.4). Die mangelnde generelle Verfügbarkeit von Erwerbsmöglichkeiten war in den Interviews kein zentrales Thema. Dies dürfte daran liegen, dass im Sample lediglich eine Person vertreten war, auf die ein beschränkter Zugang zu traditionellen Erwerbsmöglichkeiten zutraf. Wenngleich dies auf der einen Seite eine Lücke der vorliegenden Erhebung darstellt, konnten auf der anderen Seite neue Perspektiven dazugewonnen werden: So verweisen meine Ergebnisse darauf, dass Cloudwork nicht nur eine „letzte Jobchance“ ist (wie Huws et al., 2017, S. 31 z.B. für Großbritannien feststellen), sondern auch für Personen attraktiv ist, deren Erwerbs- und Lebensentwürfe in unterschiedlichster Weise nicht mit den Jobmöglichkeiten am traditionellen Arbeitsmarkt kompatibel sind – auf Dauer oder auch in bestimmten Lebensphasen. Die Entscheidung, Cloudwork auszuüben, dürfte stark unter Abwägung mit den Angeboten des traditionellen Arbeitsmarktes in der jeweiligen Branche getroffen werden. Speziell für in Berufsbereichen tätige Personen, die wenig sichere und attraktive Einkommensmöglichkeiten bieten, kann Cloudwork eine alternative Haupteinnahmequelle darstellen. Eine Gruppe, die sich in dem Zusammenhang hervorheben lässt, sind Künstler*innen. So deuten die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit darauf hin, dass Cloudwork für Künstler*innen eine attraktive Alternative zu den kaum vorhandenen und mitunter auch sehr unsicheren Erwerbsmöglichkeiten sein kann. Forschungsarbeiten zur Verbreitung von Cloudwork in dieser Zielgruppe könnten daher relevante Anschlussperspektiven an meine Ergebnisse liefern.

Der Weg in eine Cloudworktätigkeit kann aber auch, so zeigt sich in den Interviews, mit dem Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten in Verbindung stehen. Daraus lässt sich

schlussfolgern, dass Cloudwork auch für Personen verstärkt attraktiv sein könnte, die in Berufen mit sehr fremdbestimmten Abläufen und wenig Möglichkeiten für eine eigene Mitgestaltung tätig sind. Auch dieser These könnte in zukünftigen Forschungsarbeiten fokussiert nachgegangen werden.

Im Einklang stehen die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit mit bisherigen Studien bezüglich des ambivalenten Charakters von Cloudwork: So verweisen auch meine Interviews darauf, dass diese Erwerbsform sich nicht per se als Chance oder Risiko klassifizieren lässt, sondern in Abhängigkeit des jeweiligen Lebenskontextes sowohl Möglichkeiten für eine selbstbestimmte Gestaltung des eigenen Lebens bieten, als auch eine höchst fremdbestimmte, unsichere und prekäre Einkommensquelle sein kann. Wenngleich hier multiple Faktoren beeinflussend wirken, deuten die Ergebnisse parallel zu anderen Studien (siehe Kapitel 3.2 & 3.4) darauf hin, dass die Risiken und Nachteile vor allem jene treffen, die finanziell auf Cloudwork angewiesen sind.

Letzteres ist aus bisherigen Forschungen bereits bekannt. Meine Ergebnisse liefern allerdings mehr Wissen zu den komplexen Zusammenhängen zwischen den Risiken des Cloudworks und ökonomischer Abhängigkeit. So zeigt sich, dass es nicht nur die fehlende soziale Absicherung ist, die Cloudwork, als Haupttätigkeit ausgeübt, zu einer prekären Erwerbsform macht. Auch die spezifischen, asymmetrischen Machtkonstellationen auf Plattformen schaffen hohe Abhängigkeiten und Zwänge, die vor allem den Handlungsspielraum jener beschränken, die diese Erwerbsform hauptberuflich ausüben.

Cloudworker*innen in Österreich dürften eine sehr heterogene Gruppe in ganz unterschiedlichen Lebenslagen mit oft hybriden Erwerbskonstellationen sein. Was diese Personen eint ist, dass Cloudwork in unterschiedlichster Weise zur Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe beitragen kann.

In methodischer und forschungspraktischer Hinsicht lässt sich auf Basis meiner Ergebnisse festhalten, dass eine verstärkte Forcierung qualitativer Forschungsprojekte zu Cloudwork von enormer Wichtigkeit wäre. So zeigt die vorliegende Arbeit, dass die Chancen und Risiken je nach Einbettung von Cloudwork in den gesamten Lebenskontext sehr unterschiedlich gelagert sein können. Um dies noch besser verstehen zu können, bedarf es qualitativer Forschungen, die die Perspektiven und Lebenssituationen der Cloudworker*innen in den Blick nehmen. Dies ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil Cloudwork nur fair gestaltet werden kann, wenn jene Gruppen gezielt adressiert werden, die den Risiken am stärksten ausgesetzt sind. Meine

Ergebnisse liefern erste Hinweise darauf, um welche Gruppen es sich dabei in Österreich handeln könnte. Dies sollte in zukünftigen Forschungen weiterverfolgt werden.

Dass Cloudworkplattformen durch ein hohes Maß an Machtasymmetrie gekennzeichnet sind, ist aus früheren Studien bekannt und wird durch meine Ergebnisse untermauert. Auf politischer Handlungsebene bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung damit, wie die Handlungsspielräume von Cloudworker*innen gegenüber Plattformen und Kund*innen gestärkt werden können. Angesichts der Globalität des Phänomens ist dies ein auf nationaler Ebene schwer zu lösendes Problem, wodurch es hier eines internationalen Diskurses zu Möglichkeiten einer Regulierung von Plattformregeln und einer Stärkung der Arbeitenden bedarf.

8 Limitationen

Die vorliegende Arbeit war mit einigen Limitationen verbunden, die bei der Einordnung der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Gleichzeitig eröffnen sich dadurch Anknüpfungspunkte für zukünftige sozialwissenschaftliche Forschungen.

Eine Limitation besteht darin, dass – unter anderem aufgrund der Zugänglichkeit des Feldes – nur auf Macroworkplattformen tätige Personen interviewt werden konnten. Die Ergebnisse beziehen sich damit nicht auf den gesamten Cloudworkbereich, sondern vor allem auf den Bereich des Macroworks. Da es – wie in Kapitel 3.3 gezeigt wurde – Hinweise darauf gibt, dass auf Microworkplattformen andere Personengruppen tätig sind, wäre es aber ohnehin sinnvoll, diesen Bereich in zukünftigen Studien separat zu adressieren. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit können in diesem Fall aber jedenfalls als Impulse für inhaltliche Schwerpunktsetzungen herangezogen werden.

Darüber hinaus führten zeitliche und personelle Restriktionen sowie auch der schwierige Feldzugang dazu, dass nicht alle Personengruppen, die im Kontext des Themas relevant gewesen wären, in gleichem Ausmaß in die Erhebung miteingezogen werden konnten. Besonders die weitestgehende Abwesenheit jener Personengruppen, die gemäß der aktuellen Studienlage besonders von den Risiken des Cloudworks betroffen sein könnten, weil sie an ihr Zuhause gebunden sind (z.B. wegen Betreuungspflichten oder aus gesundheitlichen Gründen) oder aus anderen Gründen mit Barrieren im traditionellen Erwerbsbereich zu kämpfen haben (z.B. aufgrund einer fehlenden Arbeitserlaubnis, gesundheitlicher Probleme oder Behinderungen) ist eine relevante Einschränkung der vorliegenden Arbeit. Wenngleich dadurch auch neue Perspektiven gewonnen werden konnten, wäre es vor allem aus dem Blickwinkel

sozialer Ungleichheit sehr wichtig, diese hier abwesenden Personengruppen in zukünftigen Erhebungen verstärkt zu adressieren.

Da es sich um eine qualitative Studie handelt, können keine statistisch repräsentativen Aussagen dazu getroffen werden, wer in Österreich in welchem Ausmaß auf Cloudworkplattformen arbeitet. Quantitative Studien, die, ähnlich wie die in Deutschland bereits existierenden Erhebungen, explizit den Bereich des Cloudworks in den Blick nehmen und nach Plattfortmtyp differenzieren, wären zukünftig auch wichtig, um einen Überblick zur Dimension des Phänomens in Österreich zu bekommen.

Nachdem die vorliegende Arbeit eine Masterarbeit mit entsprechend limitierten Ressourcen ist, konnten die Prinzipien der Grounded Theory zwar in ihren Grundprämissen angewandt werden, allerdings nicht in einer solchen Tiefe, dass damit eine Theorie im eigentlichen Sinne aufgestellt werden konnte (siehe auch Kapitel 5.2.3). Dennoch ließen sich theoretische Erklärungen erarbeiten, die in zukünftigen Forschungen aufgegriffen, modifiziert, ergänzt und erweitert werden können. Naheliegend wäre dies insbesondere für Studien, die sich mit ähnlichen Phänomenen (z.B. Gigwork) beschäftigen.

Literaturverzeichnis

- Altenried, M. (2021). Was ist eine Plattform? Politische Ökonomie und Arbeit im Plattformkapitalismus. In M. Altenried, J. Dück & M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion* (1. Aufl.). Westfälisches Dampfboot.
- Andjelkovic, B., Sagic, J. & Skocajic, M. (2019). *Digging into Gig Economy in Serbia: Who are the digital workers from serbia and why do they work on global platforms?* Public Policy Research Centre. <https://www.publicpolicy.rs/publikacije/961581c6008514f57a7635bbdf8c7bc1cbe24fea.pdf>
- Arcidiacono, D., Gandini, A. & Pais, I. (2018). Sharing what? The ‘sharing economy’ in the sociological debate. *The Sociological Review*, 66(2), 275–288. <https://doi.org/10.1177/0038026118758529>
- Baethge, C. B., Boberach, M., Hofmann, A. & Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Kantar; Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/plattformarbeit-in-deutschland>
- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität—Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42(1), 6–19. <https://www.jstor.org/stable/40877658>
- Baethge, M. (1994). Arbeit 2000. Wie Erwerbsarbeit Spaß macht-Arbeitsansprüche der Beschäftigten als Herausforderungen für die Gewerkschaften. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 45(11), 711–725. <https://library.fes.de/opus4/frontdoor/index/index/docid/17061>
- Baur, N. & Blasius, J. (2019). Methoden der empirischen Sozialforschung – Ein Überblick. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_1
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. ILO - International Labour Organisation. http://wtf.tw/text/digital_labour_platforms_and_the_future_of_work.pdf
- Bertschek, I., Ohnemus, J. & Viete, S. (2016). *Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern*. Endbericht. Zentrum für Europäische

- Wirtschaftsforschung.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/130515/1/848508823.pdf>
- Bögenhold, D. & Fachinger, U. (2012). Selbständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. *Sozialer Fortschritt*, 61(11-12), 277–287. <https://doi.org/10.3790/sfo.61.11-12.277>
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2001). Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. *Berliner Journal für Soziologie*, 11(4), 459–477. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08184-3_42
- Bührmann, A. D., Fachinger, U. & Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.). (2018). *Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* [1. Auflage]. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2>
- Charmaz, K. C. (2014). *Constructing grounded theory* (2. Aufl.). *Introducing qualitative methods*. SAGE.
- Clarke, A. E. (2021). From Grounded Theory to Situational Analysis : What’s New? Why? How? In J. M. Morse (Hrsg.), *Developing qualitative inquiry. Developing grounded theory: The second generation revisited*. Routledge.
- Corbin, J. M. & Strauss, A. L. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4. Aufl.). SAGE.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4. Aufl.). SAGE Publications.
- Dück, J. (2022). *Soziale Reproduktion in der Krise* (1. Aufl.). *Arbeitsgesellschaft im Wandel*. Beltz Juventa.
- Elmer, M., Herr, B., Klaus, D. & Gegenhuber, T. (2019). *Platform workers centre stage! Taking stock of current debates and approaches for improving the conditions of platform work in Europe* (Working Paper Forschungsförderung Nr. 140). Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.econstor.eu/handle/10419/216060>
- Feldmann, C., Hensen, P. & Giard, N. (2018). *Crowdworking: Einflüsse der Arbeitsbedingungen auf die Motivation der Crowd Worker* (Forschungsschwerpunkt digitale Zukunft). Universität Bielefeld & Universität Paderborn. <https://core.ac.uk/download/pdf/211861337.pdf>
- Felstiner, A. (2011). Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 32(1), 143–204.
- Fischer, A. & Eichler, L. (2015). Distinktive Selbstverwirklichung. *Soziale Welt*, 66(4), 389–410. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2015-4-389>
- Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: Eine soziologische Einführung*. utb.

- Florisson, R. & Mandl, I. (2018). *Digital Age: Platform Work: Types and implications for work and employment - Literatur Review*. Working Paper (Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>
- Frieß, W. & Nowak, I. (2021). Menschen mit Beeinträchtigungen als Crowdworker_innen - Inklusion in die Prekarität. In M. Altenried, J. Dück & M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion* (1. Aufl.). Westfälisches Dampfboot.
- Fritsch, K. & Schwichow, H. von. (2020). *Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie*. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der deutschen Bundesregierung. MOTIF Institute for Digital Culture. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/116.c/5/dfd6bd.pdf>
- Gajewski, E. (2018). *Ambivalente Flexibilität* (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 3). Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie. <https://www.econstor.eu/handle/10419/190202> <https://doi.org/10.6104/DBsF-2018-03>
- Gerber, C. (2020). Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. *WSI-Mitteilungen*, 73(3), 182–192. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-3-182>
- Gerber, C. (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 37(2), 206–230. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2017). Schöne neue Arbeitswelt? Durch Crowdfunding werden Aufgaben global verteilt. *WZB Mitteilungen*, 155(1), 6–9. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2017/f-20463.pdf>
- Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2019). Entgrenzung in der digitalen Onlinearbeit am Beispiel von Crowdwork. In H. Hanau & W. Matiaske (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen: Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven* (1. Aufl.). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845296159-25>
- Giard, N., Brunsmeier, S., Hensen, P., Hesse, M., Löken, N., Nouri, Z., Reimann, M., Schlicher, K. D., Schneider, M. & Schulte, J. (2021). *Erkenntnisse zur Arbeitsrealität deutscher Crowdworker* (Forschungsschwerpunkt digitale Zukunft). Universität Bielefeld & Universität Paderborn. <https://scholar.archive.org/work/4hlx4mdgcnewje3qvqxq2sv6kr4/access/wayback/https>

- ://pub.uni-bielefeld.de/download/2953491/2953502/research_report_crowdworker_fs_digitalerzukunft.pdf
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative Research* (1.Auflage). Aldine de Gruyter.
- Greef, S., Schroeder, W., Akel, A., Berzel, A., D'Antonio, O., Kiepe, L., Schreiter, B. & Sperling, H. J. (2017). *Plattformökonomie und Crowdfunding: eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure*. Forschungsbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Universität Kassel, FB 05 Gesellschaftswissenschaften. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/55503>
- Groen, W. P. de, Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. & Mandl, I. (2018). *Digital Age: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Research Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/87419>
- Hensel, I. (2020). *Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur*. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der deutschen Bundesregierung. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik. <https://www.drittergleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/105.a/8/c26044.pdf>
- Hensel, I., Schönefeld, D., Kocher, E., Schwarz, A. & Koch, J. (Hrsg.). (2019). *Selbstständige Unselbstständigkeit: Crowdfunding zwischen Autonomie und Kontrolle* (1. Aufl.). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845293356>
- Hoang, L., Blank, G. & Quan-Haase, A. (2020). The winners and the losers of the platform economy: who participates? *Information, Communication & Society*, 23(5), 681–700. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1720771>
- Hunt, A., Samman, E., Mansour-Ille, D. & Max, H. (2018). The gig economy in complex refugee situations. *Forced migration review*, 58(2), 47–49. <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/economies/social-protection.pdf>
- Huws, U. & Joyce, S. (2016). *Österreichs Crowdfundingszene: Wie geht es Menschen, die über Online-Plattformen arbeiten*. Wien. Foundation for European Progressive Studies (FEPS); Uni Europa, University of Herfordshire; Ipsos Mori; Arbeiterkammer Wien. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/digitalerwandel/Oesterreichs_Crowdfundingszene.html

- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. & Holts, K. (2017). *European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Foundation for European Progressive Studies; Uni Europa; University of Herfordshire. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/huws_u._spencer_n.h._syrdal_d.s._holt_k._2017_.pdf
- Jurczyk, K. & Voß, G. G. (2000). Entgrenzte Arbeitszeit - Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In E. Hildebrandt (Hrsg.), *Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung: Bd. 24. Reflexive Lebensführung: Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Edition Sigma.
- Jürgens, K. (2008). Reproduktion als Praxis. *Berliner Journal für Soziologie*, 18(2), 193–220. <https://doi.org/10.1007/s11609-008-0014-7>
- Jürgens, K. (2010). *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-531-91730-6.pdf>
- Jürgens, K. (2017). Reproduktion von Arbeitskraft. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Aufl.). Nomos edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845276021-272>
- Kässi, O., Lehdonvirta, V. & Stephany, F. (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*, 1(53), 1–28. <https://doi.org/10.12688/openreseurope.13639.4> (version 4; peer review: 4 approved).
- Kay, R., Schneck, S. & Suprinovič, O. (2018). Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskopf-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (1. Aufl.). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2_2
- Kleemann, F., Westerheide, J. & Matuschek, I. (2019). *Arbeit und Subjekt: Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie. Studentexte zur Soziologie*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23260-3>
- Kratzer, N. (2017). Entgrenzung. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Aufl.). Nomos edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845276021-116>
- Krause, R. (2019). Entgrenzung der Arbeit als Herausforderung für die Regulierung der Arbeitszeit. In H. Hanau & W. Matiaske (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen:*

- Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven* (1. Aufl.). Nomos.
<https://doi.org/10.5771/9783845296159-151>
- Lehdonvirta, V., Rani, U., Stephany, F., Gobel, N., Kässi, O., Kumar Dhir, R. & Braesemann Fabian. (2020). *Online Labour Observatory*. <http://onlinelabourobservatory.org/>
- Leimeister, J. M., Durward, D. & Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 323). Hans-Böckler-Stiftung.
<https://www.econstor.eu/handle/10419/146407>
- Lücking, S. (2019). *Arbeiten in der Plattformökonomie: Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt* (Forschungsförderung Report Nr. 5). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/hbs-007295/p_fofoe_report_005_2019.pdf
- Lutz, D. & Risak, M. (Hrsg.). (2017). *Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. ÖGB Verlag.
- Maier, M. F., Viete, S. & Ody, M. (2017). *Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung*. Forschungsbericht. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/55484>
- Manske, A. (2019). Hybride Arbeit auf dem Kulturarbeitsmarkt: Dimensionen einer neuen Spielart flexibler Arbeit. In N. Burzan (Vorsitz), *Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. Symposium im Rahmen der Tagung von Universität Göttingen, Göttingen.
- Mayrhuber, C. & Bock-Schappelwein, J. (2018). *Dimensionen plattformbasierter Arbeit in Österreich und Europa. Implikationen für die soziale Sicherheit*. WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
https://wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61667&mime_type=application/pdf
- Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.). (2011). *Grounded theory reader* (2. Aufl.). VS Verlag.
<http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-531-17103-6>
- Oechslen, A. (2020). Grenzenlose Arbeit? *Berliner Blätter*, 82(1), 83–94. <https://www.berliner-blaetter.de/index.php/blaetter/article/view/1071/11>
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2019). Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_7

- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (5. Aufl.). De Gruyter Oldenbourg. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110710663/html>
- Rieger, K. L. (2019). Discriminating among grounded theory approaches. *Nursing inquiry*, 26(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/nin.12261>
- Sauerborn, E. (2019). Digitale Arbeits- und Organisationsräume. *Arbeit*, 28(3), 241–262. <https://doi.org/10.1515/arbeits-2019-0016>
- Schmidt, F. A. (2016). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie: Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork* (Gute Gesellschaft - Soziale Demokratie #2017plus). Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf_arbeitsmarkte_in_der_plattformokonomie_zur_funktionsweise_und_den_herausforderungen_von_crowdwork_und_gigwork
- Schönefeld, D. & Hensel, I. (2019). Autonomie und Kontrolle – Crowdworking „im Dazwischen“: Einführung in den Sammelband. In I. Hensel, D. Schönefeld, E. Kocher, A. Schwarz & J. Koch (Hrsg.), *Selbstständige Unselbstständigkeit: Crowdworking zwischen Autonomie und Kontrolle* (1. Aufl.). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845293356-9>
- Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent? findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 263–279. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsw047>
- Schörpf, P., Flecker, J. & Schönauer, A. (2017). On Call for One's Online Reputation – Control and Time in Creative Crowdwork. In K. Briken, S. Chillas, M. Krzywdzinski & A. Marks (Hrsg.), *Critical perspectives on work and employment. The new digital workplace: How new technologies revolutionise work*. Macmillan Education Palgrave. https://doi.org/10.1057/978-1-137-61014-0_5
- Schörpf, P., Flecker, J., Schönauer, A. & Eichmann, H. (2017). Triangular love-hate: management and control in creative crowdworking. *New Technology, Work and Employment*, 32(1), 43–58. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12080>
- Schürmann, L. & Trenkmann, J. (2019). Erste Verbesserung in der sozialen Absicherung selbstständig Erwerbstätiger - eine Chance für Frauen in der digitalen Arbeitswelt? *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 28(1), 94–104. <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v28i1.08>

- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U. & Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *Big Data & Society*, 8(2), 1-7. <https://doi.org/10.1177/205395172111043240>
- Strauss, A. (1991). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (2. Aufl.). Fink.
- Strauss, A. & Corbin, J. M. (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer sozialforschung* (S. Niewiarra & H. Legewie, Übers.). Beltz. <https://sisis.rz.htw-berlin.de/inh2010/12389944.pdf>
- Strube, S. (2019). Crowdwork: Digitale Tagelöhnerei oder Arbeit der Zukunft? In I. Hensel, D. Schönefeld, E. Kocher, A. Schwarz & J. Koch (Hrsg.), *Selbstständige Unselbstständigkeit: Crowdworking zwischen Autonomie und Kontrolle* (1. Aufl.). Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845293356-85>
- Strübing, J. (2011). Zwei Varianten von Grounded Theory? Zu den methodologischen und methodischen Differenzen zwischen Barney Glaser und Anselm Strauss. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Grounded theory reader* (2. Aufl.). VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93318-4_12
- Strübing, J. (2018). *Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung* (2. Aufl.). *Soziologie kompakt*. De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783110529920>
- Strübing, J. (2021). *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils* (4. Aufl.). Springer eBook Collection. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-24425-5>
- Urzì Brancati, C., Pesole, A. & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe Results from the second COLLEEM survey*. European Commission. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Wallis, M. (2021). Digitale Arbeit und soziale Reproduktion: Crowdwork in Deutschland und Rumänien. In M. Altenried, J. Dück & M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion* (1. Aufl.). Westfälisches Dampfboot.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2018). Erwerbsverläufe digitaler Nomaden. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen: Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (1. Aufl.). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2_5
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie : Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Beltz. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/563>

- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum, qualitative social research*, 1(1).
https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9441-7_29
- Yordanova, G. (2015). *Global Digital Workplace as an Opportunity for Bulgarian Woman to Achieve Work-Family Balance* (Working Paper Series Nr. 5). University of Hertfordshire. <http://dynamicsofvirtualwork.com/wp-content/uploads/2015/08/cost-action-is1202-working-paper-5.pdf>

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Typen von Cloudworkplattformen.....</i>	<i>8</i>
<i>Abbildung 2: Verbindungen zwischen Kern- und Subkategorien</i>	<i>65</i>

Abstract (Deutsch)

Als immer relevanter werdende Form digitaler Erwerbsarbeit bietet Cloudwork sowohl Chancen als auch Risiken. Neuartigen Flexibilitätsspielräumen und geringen Zugangsbarrieren stehen asymmetrische Machtverhältnisse, eine geringe soziale Absicherung und hohe Prekarisierungsrisiken gegenüber. Gegenwärtige sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten verweisen darauf, dass die Betroffenheit von Chancen und Risiken des Cloudworks davon abhängt, welche Rolle diese Erwerbsform im Gesamtkontext des Lebens einnimmt. Um die gesellschaftlichen Auswirkungen des Cloudworks verstehen zu können, bedarf es – so der Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit – den Einbezug der Perspektiven, Erfahrungen und Lebenssituationen der auf diesen Plattformen Arbeitenden. Auf Basis qualitativer Interviews mit Cloudworker*innen aus Österreich zeigt sich, dass Cloudwork als Strategie zur Realisierung ganz unterschiedlicher Lebensentwürfe genutzt wird. Ob als Übergangslösung, Nebenerwerb oder Haupteinnahmequelle, bietet Cloudwork vor allem jenen Personen Möglichkeiten, deren Lebensentwürfe von traditionelleren Formen abweichen und mit Erwerbsangeboten des traditionellen Arbeitsmarktes auf Dauer oder in bestimmten Lebensphasen nicht kompatibel sind. Im Einklang mit bisherigen sozialwissenschaftlichen Studien verweisen die Ergebnisse zudem darauf, dass die Risiken des Cloudworks stärker Personen treffen, die finanziell darauf angewiesen sind. Während jene, die dies neben einer anderen, existenzsichernden Einnahmequelle ausüben, Cloudwork selbstbestimmt ausüben können, ist es für die hauptberuflichen Cloudworker*innen deutlich schwieriger, sich den Abhängigkeiten von Plattformen und Kund*innen zu entziehen.

Abstract (English)

Being an increasingly important form of employment, cloudwork offers both opportunities and risks. New kinds of flexibility and low entry barriers are contrasted by asymmetrical power relations, low social security, and high risks of precarisation. Current research points out that the opportunities and risks of cloudwork depend on the role of this form of employment within the overall context of life. To understand the social effects of cloudwork, it is necessary to include the perspectives, experiences and life situations of those working on these platforms. Based on qualitative interviews with cloudworkers from Austria, the study shows that cloudwork is used as a strategy to realise very different life plans. Whether as a temporary solution, side job or main source of income, cloudwork offers opportunities especially to those whose life plans deviate from more traditional ones and do not match the employment offers of the traditional labour market either in the long run or in certain stages of life. Consistent with previous studies, the results also point to the fact that the risks of cloudwork especially affect people who are financially dependent on it. While those who do it alongside another source of income can profit from the opportunities and use cloudwork in a self-determined way, it is much more difficult for full-time cloudworkers to escape the dependencies on platforms and clients.

Anhang

Interviewleitfaden (Letztversion)

Masterarbeit: „Cloudworker*innen in Österreich“

Interviewleitfaden für problemzentriertes Interview, Stand: 6.10.2022

Einstieg (Information zum Zweck und Ablauf des Interviews)

Guten Tag/Morgen/Abend,

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für das Interview genommen haben. Ich erzähle Ihnen vorab kurz, worum es geht und wie das Interview ablaufen wird. Wenn dabei etwas unklar bleiben sollte, können Sie gerne jederzeit nachfragen!

Mein Name ist Katharina Aufhauser und ich arbeite gerade an meiner Masterarbeit am Institut für Soziologie der Universität Wien. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich mit der Situation von „Cloudworker*innen“ in Österreich, damit meine ich Personen, die auf digitalen Plattformen, wie beispielsweise xy (Name der Plattform, auf der die Person arbeitet, falls bekannt), arbeiten. In Österreich ist Cloudwork noch wenig erforscht, obwohl es eine im Kontext der Digitalisierung immer relevanter werdende Beschäftigungsform ist und auch ganz neue Fragen puncto Arbeitsrecht und soziale Absicherung aufwirft. Um die Rolle von Cloudwork in Österreich und deren arbeitsmarktbezogenen und gesellschaftlichen Auswirkungen zu verstehen und passende Lösungen zu finden, sind die Perspektiven jener, die in diesem Bereich tätig sind, ganz wichtig. In einem ersten Schritt, und das ist das zentrale Ziel meiner Arbeit, braucht es daher mehr Wissen darüber, warum Personen in Österreich Cloudwork ausüben, welche Rolle dies in Ihrem Leben einnimmt und welche Erfahrungen Sie dabei machen.

Mir geht es im folgenden Interview also darum, mehr über Ihre Geschichte zu erfahren. Ich habe daher auch keinen klassischen Fragebogen, den ich mit Ihnen abarbeite, sondern ein paar Fragen, zu denen Sie mir alles erzählen können, was Ihnen wichtig ist. Am Anfang wird es nicht direkt nur um die Arbeit als Freelancer*in/auf der digitalen Plattform gehen, sondern um ihre „Erwerbsbiographie“. Das ist wichtig, weil es mir in meiner Arbeit auch darum geht, zu verstehen, welche Rolle die Arbeit auf der digitalen Plattform in ihrem Lebenskontext spielt.

Ich würde das Gespräch auch gerne aufzeichnen, wenn das für Sie in Ordnung ist, um das Interview nachher transkribieren zu können. Das Transkript wird anonymisiert, das heißt, Ihr Name wird nicht genannt und alle Informationen, die auf Sie als Person Rückschlüsse zulassen könnten, werden gelöscht. Haben Sie dazu noch Fragen oder Unklarheiten?

Erzählgenerierende Einstiegsfrage

Zu Beginn würde ich Sie bitten, mir etwas mehr von ihrem beruflichen Hintergrund zu erzählen, also was Sie bisher so gemacht haben und wie es dann dazu kam, dass Sie in die digitale Plattformarbeit eingestiegen sind?

- Können Sie mir noch etwas mehr zu ihrem Ausbildungshintergrund erzählen
- Wie würden Sie die Rolle beschreiben, die die Erwerbsarbeit generell in ihrem Leben spielt, also auch im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen?

Leitfadenfragen

1. Nun würde ich gerne zu Ihrer Tätigkeit auf der digitalen Plattform kommen: Wie würden Sie die Lebenssituation beschreiben, in der Sie sich befanden, also Sie mit dem Cloudwork begonnen haben?
 - *In welcher beruflichen Situation/Ausbildungssituation befanden Sie sich zu diesem Zeitpunkt?*
 - *Wie sah ihre private Situation damals aus?*
 - *Hatten Sie Betreuungspflichten für Kinder oder andere Personen?*
 - *Wie sah ihre finanzielle Situation aus?*
 - *Was waren die Hauptgründe für die Tätigkeit auf der digitalen Plattform?*

2. Cloudwork im aktuellen Lebenskontext

Nun würde ich gerne etwas mehr zu ihrer aktuellen Situation erfahren, also welche Rolle die Tätigkeit auf der digitalen Internetplattform in ihrem aktuellen Leben einnimmt.

- *Falls nicht in Erzählung dabei: Können Sie mir noch etwas mehr zu Ihrer aktuellen beruflichen /privaten/familiären/finanziellen Situation erzählen?*
- *Haben Sie aktuell Betreuungspflichten für Kinder oder andere Personen?*

3. Hintergründe zur Cloudworktätigkeit

Ich würde Sie nun bitten, mir etwas mehr zu Ihrer Cloudworktätigkeit zu erzählen, also was Sie genau machen und wie das abläuft.

- *Haben Sie aktuell abseits des Cloudworks noch andere Einnahmequellen? Welche?*
- *In welchem Ausmaß/wie regelmäßig sind sie als Cloudworker*in tätig?*
- *Wie lange sind Sie schon im Cloudwork tätig?*

4. Subjektive Erfahrungen mit der Cloudworktätigkeit

Welche Chancen und Herausforderungen bringt die Arbeit auf der digitalen Plattform mit sich?

Wie gestalten Sie die Trennung zwischen beruflichem und privatem Bereich?

- *Von welchen Orten aus erledigen Sie die Crowdwork-Aufträge?*
- *Zu welchen Zeiten üben Sie die Cloudworktätigkeiten aus?*

5. Zukunftsausblick

Welche Rolle soll die Arbeit auf Cloudworkplattformen zukünftig in Ihrem Leben spielen?

- *Nebenberuflich/Hauptberuflich?*
- *Welche Art von Tätigkeit?*
- *Zeitliches Ausmaß der Tätigkeit?*

Welche Pläne haben Sie für Ihre berufliche Zukunft?

*Was wünschen Sie sich für die Zukunft im Hinblick auf die Situation von Cloudworker*innen/Personen, die auf digitalen Plattformen arbeiten?*

6. Offene Abschlussfrage

Gibt es abgesehen von den Themen, über die wir gesprochen haben, noch etwas anderes, das im Zusammenhang mit ihrer Cloudworktätigkeit aus Ihrer Sicht wichtig ist?

Sozialmerkmale der interviewten Person

Abschließend würde ich Sie gerne noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person bitten. Diese dienen nur dazu, einen Überblick über das Interviewsample zu bekommen!

Alter:

Wohnort:

Höchste abgeschlossene Schulbildung:

Gender:

Beziehungsstatus:

Betreuungspflichten:

Beispielhafte Memos

1. Beispiel:

Memo zur Kategorie „Strategien im Umgang mit Ambivalenzen“

Inwieweit die Ambivalenzen des Cloudworks so gemanagt werden können, dass die Vorteile insgesamt den Risiken überwiegen, hängt anscheinend stark davon ab, welche Ressourcen zur Verfügung stehen.

Zu diesen Ressourcen gehör beispielsweise, ob man es sich leisten kann, Aufträge und Kund*innen gezielt auszusuchen, die Arbeitszeit selbst festzulegen und sich Regeln der Plattform (wie etwa der „Response-Rate“) zu entziehen. In folgenden Szenarien dürfte dies eher gelingen:

- Tätigkeitsbereich, in dem die Möglichkeit besteht, sich durch inhaltliche Distinktion von Konkurrenz (preislich) abzuheben (wie z.B. IP 3 das macht)
- Wenn keine finanzielle Abhängigkeit von Plattform besteht und sich dadurch dem Rankingsystem leichter entziehen kann, weil ein Downgrade keine dramatischen Folgen hat. Auch psychische Belastung durch den Druck, ständig funktionieren zu müssen und durch die finanzielle Ungewissheit, können dadurch reduziert werden.
- Vorhandensein anderer zeitlicher Fixpunkte im Leben die vor uneingeschränktem Arbeiten schützen (z.B. anderer Job, Familie, Partnerschaft, Ausbildung, etc.)

In folgenden Szenarien wäre das schwieriger:

- Finanzielle Abhängigkeit von Plattform bei gleichzeitigem Tätigkeitsfeld in Bereich mit hohem Konkurrenzdruck, in dem auch keine Möglichkeit inhaltlicher Distinktion vorhanden ist und man sich dadurch dem Rating-System kaum entziehen kann
- Finanzielle Anhängigkeit von Plattform inkl. fehlender alternativer Joboptionen
- Keine Strukturierungshilfen im Leben, die einer Entgrenzung vorbeugen -> dadurch eher die Gefahr gegeben, ständig „online“ und bereit für Aufträge zu sein

Selbstmanagement dürfte damit eine wichtige Strategie zum Umgang mit fehlenden Verbindlichkeiten bzw. festen Strukturen sein und zur Abwehr von Überforderungsgefahren

dienen. Die verstärkte Selbstbeobachtung und das Selbstmanagement lässt sich demnach auch als Selbstschutzstrategie interpretieren, die dem Schutz der eigenen Gesundheit dient. Die eigenen Ressourcen müssen also in Abwesenheit eines schützenden Rechtsrahmens selbst geschützt werden.

Andererseits ist es im Vergleich zum traditionellen Erwerbsformen bei der Plattformarbeit auch eher möglich, sich selbst zu schützen, in anderen Jobs ist dies nicht zwangsläufig möglich (z.B. bei Interviewpartnerin 1 im Kindergarten). Möglichkeit des Selbstschutzes lässt sich in dieser Hinsicht auch als empowerndes Merkmal des Cloudwork interpretieren.

2. Beispiel:

Memo zu vorläufiger Kategorie: „Potenziell konflikthafte Kund*innenbeziehung“

Beziehung zu Kund*innen dürfte vor allem aufgrund des Ratingsystems potenzielle Konflikte mit sich bringen, wobei das in den bisherigen Interviews sehr unterschiedliche thematisiert wird. Wie problematisch die Beziehung zu den Kund*innen wahrgenommen wird, scheint von mehreren Faktoren abhängig sein:

- Tätigkeitsbereich: So bieten manche Tätigkeiten mehr, andere weniger Potenzial für unterschiedliche Auffassungen in Bezug auf die Erfüllung der Auftragskriterien; im Kreativbereich sind z.B. eher Konflikte aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungen zu vermuten; im Bereich IT-Services z.B. eher weniger
- Nachfrage im jeweiligen Tätigkeitsbereich: beeinflusst die Wahrscheinlichkeit, mit der man Kund*innen stößt, die unverlässlich oder unfair agieren. Zudem dürften Kund*innen in Bereichen mit hohem Konkurrenzdruck mehr Macht haben, da sie hier mehr Auswahl haben und andererseits mehr Druck durch Bewertungen erzeugen können - und damit auch Druck im Hinblick auf unvereinbarte Überarbeitungen oder Erweiterungen (wiederum einfacher in Kreativbereichen, wo Leistung bzw. nicht so leicht „objektiv“ definiert werden kann).
- In Bereich mit wenig Konkurrenz funktioniert Bewertung als Druckmittel dagegen weniger, da die Anbieter*innen hier eine Art Monopolstellung haben und Kund*innen weniger Macht haben -> hier kommt es also zu einer Umkehrung des Machtverhältnisses zugunsten der Cloudworker*innen
- Zu vermuten ist auch, dass das Kund*innenklientel in den unterschiedlichen Bereichen sich voneinander unterscheidet.

Ein Beispiel für sehr negative subjektive Kund*innenerfahrung ist IP1. IP6 und IP7 sind hierzu eine Kontrastierung, sie erleben Kund*innen sehr verlässlich und nehmen großen eigenen Handlungsspielraum wahr.

Im Zuge der nächsten Auswertungen sollte noch stärker ein Blick darauf gelegt werden, welche Aspekte mit der Wahrnehmung der Konflikthaftigkeit der Kund*innenbeziehung in Zusammenhang stehen.