

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....8

Teil 1: Theoretische, politische und historische Perspektiven

Patrick Stobbe

Verantwortung in der digitalisierten Arbeitswelt im Lichte berufs-
pädagogischer Überlegungen exemplifiziert an der Arbeitsform
„Crowdwork“11

Georg Tafner

Vertrauen in wirtschaftlichen Beziehungen36

Michaela Schinko

Image und Attraktivität der dualen Ausbildung in Österreich: Status
quo und Wirkung auf den Verbleib im Beruf. Ein Scoping Review56

Arbeitskreis „Vergessene der Berufsbildung und ihre Theorien“

Wer hat Angst vor Anna Siemens? Über die Probleme einer Geschichts-
schreibung der Berufsbildungstheorie und die Anschlussfähigkeit einer
„Vergessenen“ der Berufsbildung.....77

Teil 2: Strukturen und Institutionen der beruflichen Bildung

Melanie Hochmuth, Silke Seyffer und Andreas Frey

Gelingensfaktoren für einen erfolgreichen Start in die duale
Berufsausbildung aus der Perspektive der Berufsberatung: die
Rolle von Beratungssettings, Praktika und Medien103

Ariane Neu

Berufliche Orientierung in bildungsbereichsübergreifender
Verantwortung – Das Modellvorhaben „VerOnika“120

Mats Vernholz

Gewerblich-technische Lehrkräftebildung in Deutschland –
Analyse der Einflüsse auf das akademische Selbstkonzept
von Lehramtsstudierenden technischer (beruflicher) Fachrichtungen132

Valeska C. Walter, Thomas Freiling und Ralph Conrads
Integration von Geflüchteten in Arbeit – Möglichkeiten und
Grenzen der Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)148

Daniel Hagemeyer und Peter F. E. Sloane
Die Neuerfindung des Rades – Zur unterschätzten Rolle der
beruflichen Bildung in regionalen Bildungslandschaften163

Teil 3: Innovation und Transfer in der Berufsbildung

Desiree Daniel-Söltenfuß, H.-Hugo Kremer und Marie-Ann Kückmann
Go with the flow?! Transferverständnisse und -strategien als
Grundlage der Gestaltung von Transferprozessen im Kontext
des InnoVET-Programms182

Steffen Spitzner und Thomas Retzmann
Vorstellung von Rahmenmodell und Kompetenztest zum innovativ-
unternehmerischen Wissen und Denken198

*Juliana Schlicht, Johanna Sophie Adam, Mechthild Maier und
Franziska Schwehm*
Zukunftswerkstatt mit Design-Thinking: Eine didaktische Verschränkung
von Lern- und Innovationsprozessen220

Teil 4: Interaktionsqualität(en) und Outcomes beruflicher Lehr-Lern-Prozesse

Tobias Kärner, Julia Warwas und Franziska Ackermann
Beziehungsgestaltung und Macht(a)symmetrien in der pädago-
gischen Interaktion aus der Perspektive von Lehrpersonen231

*Bärbel Wesselborg, Ulrike Weyland, Miriam Schäfer,
Marc Kleinknecht und Wilhelm Koschel*
Kognitiv aktivierende Aufgaben und fachdidaktisches Wissen
von Lehrenden in der beruflichen Fachrichtung Pflege252

Tamara Leiß
Students' Tool Use in Computer Supported Collaborative Learning
in Higher Education266

Angelika Dorn

Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Messinstruments zur Erfassung kompetenzfördernder Aufgaben mit kognitivem Aktivierungspotenzial in Studiengängen des Lehramts an berufsbildenden Schulen.....300

Herausgeberschaft.....320

Autorinnen und Autoren320

Vorwort

In langjähriger Tradition versammelt das „Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung“ Beiträge, die auf der Sektionstagung im Herbst des Vorjahres vorgestellt wurden. Es bündelt somit aktuelle Fragen, Erkenntnisse und Diskurse der Disziplin Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Dabei werden explizit auch Arbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt, um ein möglichst breites Erfahrungsspektrum abzubilden. Erstmals war es darüber hinaus möglich, Beiträge zu Arbeiten einzureichen, die nicht auf der vorjährigen Sektionstagung präsentiert worden waren. So entwickelt sich das Jahrbuch sozusagen weiter zu einem „Kaleidoskop“ aktueller Erkenntnisse und Diskurse in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik.

Die Sektionstagung 2023 wurde unter dem Motto „Freiheit. Berufsbildung. Verantwortung“ an der Europa-Universität Flensburg ausgerichtet. Der Vorstand der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE bedankt sich im Namen der gesamten Sektion sehr herzlich bei den Flensburger Kolleginnen und Kollegen sowie den dortigen Mitarbeitenden für die gelungene Veranstaltung.

Das vorliegende Jahrbuch enthält 16 Beiträge, die sich vier größeren Themenbereichen zuordnen lassen, die (1) theoretische, politische und historische Perspektiven auf Fragen der beruflichen Bildung und ihrer Gegenstandsbereiche, (2) Strukturen und Institutionen der beruflichen Bildung, (3) Innovation und Transfer sowie (4) Interaktionsqualität(en) und Outcomes beruflicher Lehr-Lern-Prozesse thematisieren und sich in der Struktur des Jahrbuchs wiederfinden. Anhand dieser Themenbereiche kann bereits erahnt werden, dass die Beiträge eine große Vielfalt abdecken.

Im ersten Teil, in dem theoretische, politische und historische Perspektiven thematisiert werden, greift zunächst Patrick Stobbe den häufig verwendeten Begriff der Verantwortung auf. Er fragt nach dem Verständnis und der Bedeutung von Verantwortung in der digitalisierten Arbeitswelt und kontextualisiert sein Verständnis im Licht berufspädagogischer Überlegungen. Georg Tafner beschäftigt sich mit dem Begriff „Vertrauen“ in wirtschaftlichen Beziehungen und beschreibt dieses als eine hochkomplexe Praxis, die Verantwortlichkeiten verdoppelt. Im abschließenden wirtschaftspädagogischen Fazit wird deutlich, dass sich Vertrauen nicht instrumentell herstellen lässt, sondern von Voraussetzungen lebt, welche die Wirtschaft selbst nicht produzieren kann. Der Beitrag von Michaela Schinko beinhaltet ein Scoping-Review zu dem Status der dualen Ausbildung in Österreich. Dabei werden die Konzepte „Image“ und „Attraktivität der dualen Ausbildung“ definiert und relevante Studien systematisch analysiert, um den aktuellen Stand der Forschung darzustellen. Der letzte Beitrag in diesem Teil stammt von dem „Arbeitskreis Ver-

gessene der Berufsbildung und ihre Theorien“ und erörtert am Beispiel der Berufsbildungstheorie von Anna Siemsen die Anschlussfähigkeit älterer, in den Hintergrund geratener Berufsbildungstheorien.

Der zweite Teil des Jahrbuchs beschäftigt sich mit Strukturen und Institutionen der beruflichen Bildung. Melanie Hochmuth, Silke Seyffer und Andreas Frey gehen in ihrem Beitrag unter Anwendung eines Gruppen-Delphi-Verfahrens den Fragen nach, welche Faktoren aus der Perspektive von Berufsberatenden besonders relevant sind, um einen erfolgreichen Übergang in die Berufsausbildung sicherzustellen und wie diese Determinanten im Beratungsprozess der Bundesagentur für Arbeit stärker berücksichtigt werden können. Ariane Neu zeigt anhand des Modellvorhabens „VerOnika“, wie sich berufliche Orientierung in bildungsbereichsübergreifender Verantwortung realisieren lässt. Sie stellt Befunde einer wissenschaftlichen Begleitforschung vor, die die Entwicklung und Durchführung eines verzahnten beruflichen Orientierungsangebotes illustrieren. In dem Beitrag von Mats Vernholz wird der Frage nachgegangen, wie akademische Selbstkonzepte gewerblich-technischer Lehramtsstudierender strukturiert sind und welchen Einfluss heterogene, soziodemographische Merkmale auf diese ausüben. Valeska C. Walter, Thomas Freiling und Ralph Conrads bearbeiten die Fragen, ob und inwieweit mittels der Maßnahme „Assistierte Ausbildung flexibel“ eine Integration von Geflüchteten in die berufliche Bildung gelingen kann. Daniel Hagemeyer und Peter F. E. Sloane zeigen anhand der Auswertung von Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung eines Regionalisierungsprogramms des Bundes die vorhandenen und fehlenden Bezüge zur Berufsbildung bei der Entwicklung regionaler Bildungslandschaften.

Im dritten Teil des Jahrbuchs beschäftigen sich die Beiträge mit Ansätzen und Erkenntnissen zu Innovation und Transfer in der Berufsbildung. Desiree Daniel-Söltenfuß, H.-Hugo Kremer und Marie-Ann Kückmann gewähren in ihrem Beitrag aus einer empirisch-explorativen Perspektive vertiefende Einblicke in vorliegende Transferverständnisse und -strategien der beteiligten Akteure im Kontext des InnoVET-Programms. Möglichkeiten, aber auch Grenzen für die Gestaltung der vorgesehenen Transferprozesse werden abschließend vor dem Hintergrund systemischer Zielsetzungen respektive Bedingungen diskutiert und eingeordnet. Steffen Spitzner und Thomas Retzmann stellen ein Rahmenmodell für innovativ-unternehmerisches Wissen und Denken vor und gehen der Frage nach, ob es sich als eigenständiger Gegenstandsbereich konstruieren und inhaltsvalide als eindimensionales Konstrukt objektiv, differenziert, trennscharf, zuverlässig und fair messen lässt. Der letzte Beitrag in diesem Teil von Juliana Schlicht, Johanna Sophie Adam, Mechthild Maier und Franziska Schwemh beleuchtet die Limitationen traditioneller Lehrmethoden und verdeutlicht, dass kreative Ideenfindungsprozesse zur Bewältigung bisher ungelöster Problemstellungen in der beruflichen Bildung oft vernachlässigt werden. Die Verschränkung von Lern- und Innovationsprozessen wird als

Schlüssel betrachtet, um kreatives Denken zu fördern und innovative Lösungen für reale Probleme zu entwickeln.

Der vierte und letzte Teil des Jahrbuchs widmet sich in vier Beiträgen den Interaktionsqualitäten und Outcomes beruflicher Lehr-Lern-Prozesse. Tobias Kärner, Julia Warwas und Franziska Ackermann beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit den Fragen, welche Machtverteilung Lehrpersonen in der pädagogischen Interaktion wahrnehmen und inwieweit diese Machtverteilung von individuellen, beziehungsbezogenen und institutionellen Merkmalen geprägt ist. Hierzu wird Macht in pädagogischen Interaktionen konzeptualisiert und mittels Fragebogenerhebung empirisch untersucht. Bärbel Wesselborg, Ulrike Weyland, Miriam Schäfer, Marc Kleinknecht und Wilhelm Koschel untersuchen im Rahmen einer Interviewstudie das fachdidaktische Wissen von Lehrenden in der beruflichen Fachrichtung Pflege. Sie legen dabei einen besonderen Fokus auf die Konstruktion und Implementierung kognitiv aktivierender Aufgaben in beruflichen Lehr-Lern-Prozessen. Tamara Leiß untersucht in ihrem Beitrag mittels einer Mixed-Methods-Studie, welche Hilfsmittel von studentischen Kleingruppen zur Lösung komplexer Probleme im Rahmen von Computer-Supported Collaborative Learning eingesetzt wurden, warum diese Hilfsmittel eingesetzt wurden und wie sich der Einsatz der Hilfsmittel auf das CSCL auswirkte. Der Beitrag von Angelika Dorn schließlich beschäftigt sich mit der Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Messinstruments zur Erfassung kompetenzfördernder Aufgaben mit kognitivem Aktivierungspotenzial in der beruflichen Lehrkräfteausbildung.

Die Zusammenschau der Beiträge illustriert die inhaltliche wie auch methodische Breite und Vielfalt der Arbeiten in der Sektion, die sich in unterschiedliche Bezugsdisziplinen und Bildungskontexte eintragen und damit eine hohe Relevanz für aktuelle Problemfelder und Gestaltungsfragen innehaben. Erstmals enthielt der Beitragsaufruf zum Jahrbuch die Einladung englischsprachige Beiträge einzureichen. Dies soll zukünftig fortgeführt werden und damit der internationalen Anschlussfähigkeit der Disziplin Ausdruck verleihen.

Der Käthe und Ulrich Pleiß-Stiftung, die das Jahrbuch wieder großzügig finanziell unterstützt und nicht zuletzt damit eine attraktive, im Open-Access-Zugriff verfügbare Publikation ermöglicht, gilt unser herzlicher Dank. Ferner bedanken wir uns bei den Gutachterinnen und Gutachtern sowie Juliane Handrych und Kerstin Dorner für die sorgfältige redaktionelle Bearbeitung der Beiträge.

Stuttgart, Paderborn und Flensburg, im Juni 2024
Kristina Kögler, H.-Hugo Kremer und Volkmar Herkner

Verantwortung in der digitalisierten Arbeitswelt im Lichte berufspädagogischer Überlegungen exemplifiziert an der Arbeitsform „Crowdwork“

Patrick Stobbe¹

1. Einleitung

„Berufliche Bildung liegt [...] in einem Spannungsfeld zwischen Freiheit und Verantwortung, das immer wieder aufs Neue austariert und gestaltet werden muss“, so stand es im Call for Papers zur Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2023 (Herkner & Hjelm-Madsen 2023). Neben anderen Themenbereichen stellt darin die digitalisierte Transformation eine der größten Herausforderungen beruflicher Bildung dar. Obgleich der o.g. expliziten Nennung sowie seiner Bedeutung in für die Disziplin wichtigen Praxis- und Forschungsfeldern wie der Berufsschule und deren Bildungsauftrag (vgl. KMK 2021) ist das Thema „*Verantwortung*“ bisher jedoch eher stiefmütterlich behandelt worden und wird „sehr viel häufiger (abstrakt) *gefordert* als (inhaltlich) *geklärt*“ (Heid 2007, S. 185; Hervorh. i.O.). Eine Ausnahme davon stellt *Helmut Heid* dar, der sich in seinen Ausführungen mitunter äußerst kritisch mit dem Verantwortungsbegriff auseinandergesetzt und diesen zunächst philosophischen (oder auch juristischen) Begriff mit pädagogischen und das Bildungs- und Beschäftigungssystem betreffenden Themenbereichen und Fragestellungen verbunden hat. Er ist der Auffassung: Wo von Verantwortung die Rede ist, da „muß Klarheit darüber bestehen, was genau als ‚Verantwortung‘ bezeichnet wird“ (Heid 1991, S. 465) – nunmehr, so ist zu ergänzen, auch mit Blick auf digitalisierte Arbeit.

Im folgenden Beitrag soll das Thema „Verantwortung“ (deshalb wieder und) mit Blick auf Crowdwork, eine vergleichsweise geringbezahlte, hochflexible und relativ „new form of digital work that is organized and regulated by internet-based platforms“ (Gerber & Krzywdzinski 2019a, S. 121 u. 122), aufgegriffen und exemplarisch untersucht werden, wie Verantwortung in Bezug auf digitalisierte Arbeit verstanden werden kann und welche Bedeutung sie hat. Die Hypothese lautet, dass im Lichte berufspädagogischer Überlegungen Verantwortung in digitalisierter Arbeit wie Crowdwork vor allem

¹ Der Autor dieses Beitrags bedankt sich für die Förderung bei dtcc.bw – Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr. dtcc.bw wird von der Europäischen Union – NextGenerationEU finanziert.

von Ambivalenz geprägte Selbstverantwortung ist, deren Begründung entlang eines schmalen Grats zwischen Selbstbestimmung und freier Entscheidung sowie (dem Zwang zur Erfüllung von) fremden Vorgaben und externalen Zwecksetzungen immer wieder neu ausgehandelt werden muss.

Mit Ausführungen Helmut Heids dazu, was Verantwortung aus berufspädagogischer Perspektive „ist“, was die Voraussetzungen verantwortlichen Handelns „sind“ und worauf bei der Begründung von Verantwortung zu achten ist (Kap. 2), wird anschließend literaturbasiert Crowdwork und das Verständnis und die Bedeutung von Verantwortung in dieser Form digitalisierter Arbeit beleuchtet (Kap. 3). Unter Hinzunahme von Aussagen aus einer selbst durchgeführten empirischen Tagebuch- und Interviewstudie zur Arbeit von Crowdworker:innen soll daran anschließend (Kap. 4) exemplarisch dargelegt werden, welche Rolle Verantwortung in der Praxis derartig digitalisierter Arbeit spielt. Entlang von Aussagen dazu, wie die Befragten ihre Arbeit in den Alltag einbauen, Arbeits- und Freizeit miteinander verbinden und inwiefern sie dazu lernen (müssen), wird (auch unter Einbezug argumentativ relevanter Literatur) versucht, über den sich darin äussernden Grad an (Un-)Freiheit in der Handlungsbestimmung Rückschlüsse auf die Begründung von verantwortlichem Handeln schließen zu können. Aus den berufspädagogischen Ausführungen zu Verantwortung sowie anhand des Verständnisses von Verantwortung in Crowdwork in Theorie und – exemplarisch anhand der Studie dargestellt – in der Praxis zeigt sich, dass Crowdwork Ausdruck eines ambivalenten Verhältnisses von Verantwortung in digitalisierter Arbeit ist. Daran anschließend soll eine Möglichkeit für einen Verantwortung begründenden Umgang mit ambivalenter digitalisierter Arbeit wie Crowdwork aufgezeigt werden (Kap. 5). Der Beitrag schließt mit einem kurzen Ausblick in Desiderata zur Erforschung von Verantwortung in digitalisierter Arbeit – auch mit Blick auf eine möglicherweise veränderte Bedeutung von Verantwortung für den Bildungsauftrag der Berufsschule (Kap. 6).

2. Verantwortung aus berufspädagogischer Perspektive

„Was ‚ist‘ Verantwortung“, fragt *Helmut Heid* (2005, S. 166) in einem Aufsatz, in dem er die Übertragung von Verantwortung, insbesondere in hierarchisierten Arbeitskontexten, kritisiert und letztlich als „Verwandlung fremdbestimmten Sollens in selbstbestimmtes Wollen“ (Heid 2005; ebenso in Heid 2007) entlarvt. Er begründet dies damit, dass dort, wo jemand Verantwortung für etwas übertragen bekommt, er oder sie für das daraus resultierende Handeln und dessen Folgen verantwortlich gemacht werde. Wo aber dies der Fall ist, da seien „die Voraussetzungen verantwortlichen Handelns insoweit nicht erfüllt“ (Heid 1991, S. 460), und das heißt auch mit Bezug zur Arbeit: Wo

verantwortliches Handeln von Seiten der Arbeitgebenden bei den Arbeitnehmenden gefordert wird, da kann zumindest nach *Heid* eigentlich nicht die Rede von Verantwortung sein, weil die notwendigen Bedingungen nicht erfüllt sind. Er stellt fest:

„Verantwortlichkeit lässt sich weder erzeugen noch übertragen“ – weder von Eltern, Lehrer:innen oder Vorgesetzten im Berufsleben –, „sondern allenfalls ermöglichen und zwar durch Verwirklichung der notwendigen Voraussetzungen verantwortlichen Handelns“ (Heid 2007, S. 203).²

Zur Begründung verantwortlichen Handelns zählt *Heid* neben den miteinander verflochtenen „personenimmanenten und [...] personenexogene Voraussetzungen“ (Heid 1991, S. 467) auch die darauf beruhende Entscheidungs- und Handlungsfreiheit der verantwortlich Handelnden.

(1) Zu den personenimmanenten Voraussetzungen gehören „Zweckbestimmung und das Wissen“ (Heid 2007, S. 188; Hervorh. i.O.), sie sind unentbehrlich für verantwortliches Handeln. Zwecke dienen der Handlungsorientierung und sind somit „die wichtigsten Bestimmungsgrößen menschlichen Handelns“ (Heid 2005, S. 168). Mit einem Zweck wird „das beabsichtigte und bewertbare Ergebnis einer Handlung gedanklich vorweggenommen“ (Heid 2007, S. 189) und somit durch die Zwecksetzung auch der Maßstab für die (pro- wie retrospektive) Handlungsbeurteilung gesetzt (ebd., S. 188). „Dazu ist Wissen unentbehrlich“ (Heid 2005, S. 168), denn „Urteile haben ‚Wissen‘ zu ihrem Gegenstand“ (Heid 2021, S. 76). Mit dem Wissen ist jener Aspekt verantwortlichen Handelns angesprochen, der benötigt wird, um sich auch im Angesicht komplexer Sachverhalte „realistische Ziele zu setzen“, d.h. solche Handlungsergebnisse erzielen und Handlungszwecke setzen zu können und zu wollen, die mit angebbarer Wahrscheinlichkeit auch als erreichbar beurteilt werden. Das Wissen dient dazu abzuschätzen, inwiefern „unter bestimmten Bedingungen intendiert Effekte zu erwarten sind“ (Heid 2005, S. 168); es ist Mittel „kritische(r) Reflexion“ (ebd., S. 174) der Handlung. Zuvorderst, so *Heid* (ebd., S. 166), gehe es bei Zwecksetzung und Abschätzung der Folgen einer intendierten Handlung darum, auf Basis des Wissens den Eintritt eines als schlimm bewerteten Ereignisses zu verhindern.³ „Verantwortlich kann also

² *Heid* unterscheidet in seiner Analyse nicht systematisch zwischen Verantwortung und Verantwortlichkeit (Heid 1991, S. 468). Im Folgenden wird dies ebenfalls nicht getan.

³ An anderer Stelle formuliert *Heid*: „Wer nichts über ein Geschehen weiß, das kriterienbezogen als ‚Gefahr‘ beurteilt werden kann, der ‚sieht‘ keine Gefahr und kann dafür nicht sensibel sein“ (Heid 2013, S. 253, Fn. 34). Wissen ist ein unentbehrliches Mittel dafür, ein schlimmes Ereignis sehen oder es antizipieren zu können. Wissen dient dazu, Zusammenhänge herzustellen und zu erkennen und daraus Begründungen für das eigene Handeln abzuleiten.

jemand nicht ‚an sich‘, sondern nur für sein Verhalten bzw. für die Konsequenzen seines Verhaltens sein“ (ebd.), welche als „schlimm“ bewertet werden. Die Bewertung wiederum sei auch kein Sachverhalt an sich, sondern stehe stets mit einem Beurteilungskriterium in Verbindung (ebd., S. 167; 2007, S. 200).

(2) Zu den personenexogenen Voraussetzungen verantwortlichen Handelns gehören die Bewertung der Handlung oder ihrer Folgen sowie die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Bestimmung von Zwecken und Mitteln des Handelns (Heid 1991, S. 465f.). Die Bewertung der Handlung, als Teil der externalen Voraussetzungen verantwortlichen Handelns, ist maßgeblich abhängig von einerseits den Gründen, die für eine bestimmte Handlung angegeben werden können und somit eng mit dem Wissen verbunden. Denn dieses ist besonders bedeutsam dafür, „daß verantwortlich Gemachte die extrapersonalen Bedingungen ihres Handelns durchschauen, kritisieren und verändern (können)“ (Heid 1991, S. 475), d.h. selbst Gründe für ihr Handeln benennen, dieses beurteilen können und letztlich „schlimm“ von „nicht-schlimm“ unterscheiden können. Andererseits ist die Bewertung, wenn die Angabe von Gründen, mit denen verantwortlich Handelnde ihr Handeln bestimmen, ausbleibt, Gegenstand „externaler Handlungsanweisung, -regulierung und -bewertung (-verurteilung)“ (Heid 2005, S. 170), somit Ausdruck externaler Entscheidungs- bzw. „Definitions- und Sanktionsmacht“ (Heid 2007, S. 201) zur Durchsetzung fremder Interessen und somit „immer auch eine Frage der sozialen und ökonomischen Macht“ (Heid 2019, S. 96; Hervorh. i.O.). Wer dennoch zu einer Handlung gezwungen werde, obgleich er oder sie diese selbst aufgrund eigener Beurteilung ablehnen würde, „kann für dieses Tun [...] nur in dem Maß verantwortlich sein, in dem es ihm möglich und zumutbar war bzw. ist, sich diesem Zwang zu widersetzen“ (Heid 2007, S. 201; Heid 1991, S. 462) und selbst Einfluss auf das Handeln und dessen Resultat nehmen zu können.

(3) Aus dem Vorgenannten lässt sich schließen, dass verantwortliches Handeln nicht nur als durch individuelle, sondern ebenso extrapersonale Voraussetzungen bedingte Angelegenheit zu betrachten ist. An „Selbsttätigkeit“ (Heid 1991, S. 464) gebunden, aber gleichsam fremden Einflüsse ausgesetzt, ist die Begründung von Verantwortung demnach an individuelle und soziokulturelle Bedingungen geknüpft (Heid 2007, S. 203). Als mitunter miteinander kollidierende Bereiche kommt es für Heid zur Begründung verantwortlichen Handelns auf die Freiheit der Entscheidung und Handlung sowie ihrer Beurteilung (Autonomie) des Subjekts bzw. die „subjektive[.] Willensfreiheit“ der Verantwortungstragenden bei gleichzeitiger „objektive(r), sozialstrukturelle(r) Ermöglichung individuellen Wollens, Handelns und Wertens“ (Heid 2005, S. 178) an. Abstrakt-allgemeinen Feststellungen, wonach ein Mehr an Freiheit auch ein Mehr an Verantwortung begründen könne und vice versa, erteilt er dadurch eine Absage. Er begründet dies mit der Verantwortungsübertragung,

die, wie angesprochen, kein verantwortliches Handeln begründen kann, weil sie nicht die Bedingungen erfüllt, sondern nur formal eine „Übertragung von Entscheidungsfreiheit in bestimmten [...] Zuständigkeitsbereichen“ (Heid 1991, S. 467) bedeutet mit dem Ziel der „Internalisierung externaler Verpflichtung“ (Heid 2007, S. 191; Hervorh. i.O.), also der Indienststellung des Handelns der Verantwortung erhaltenden Person zur Erfüllung des Zwecks der Verantwortung übertragenden Person (ebd., S. 195). Menschen würden so lediglich „lernen, selbst zu wollen, was sie [...] nach (ungeprüfter) Maßgabe externaler Zweckbestimmung wollen sollen“ (ebd., S. 196; Hervorh. i.O.).

„Jemand soll die Fähigkeit entwickeln, die es ihm ermöglicht, und die Bereitschaft entwickeln, die ihn veranlasst, diejenigen Arbeitsaufgaben gewissenhaft und effizient zu erfüllen, die ihm betrieblicherseits gestellt werden – womöglich ohne viel und ‚dumm‘ nach der Qualität des Wozu und Was und Wie zu fragen; denn das wäre mit einer effizienten Aufgabenerfüllung schwerlich in Einklang zu bringen“ (Heid 2019, S. 95).

Insgesamt lässt sich aus den Überlegungen Helmut Heids resümieren, dass Verantwortung im Wesentlichen auf Handlungen eines autonomen Subjekts beruht, welches die Entscheidungen für (oder gegen) dieses Handeln und dessen Zwecke vor dem Hintergrund externaler Ansprüche aufgrund eigenen Wissens und Wollens selbst treffen oder zumindest maßgeblich selbst beeinflussen und selbst bewerten kann. In diesem Sinne ist Verantwortung im Kern Selbstverantwortung, insofern sowohl das auf personenimmanenten wie -exogenen Bedingungen beruhende verantwortliche Handeln darauf abzielt, dass ein eine Handlung ausführendes Subjekt dies selbst vollzieht, weil es dies selbst aufgrund eigenen Wissens, eigener Zwecksetzung und letztlich eigener Entscheidung, jedoch stets vor dem Hintergrund externaler Einflüsse so will. In diesem Sinne birgt Verantwortung damit eine Ambivalenz in sich, sich auf dem schmalen Grat zwischen Selbstbestimmung und freier Entscheidung einerseits und (dem Zwang zur Erfüllung von) fremden Handlungsvorgaben und externaler Zwecksetzung andererseits zu bewegen. Heids Ausführungen lassen die Gefahr aufmerken, dass Subjekte auch dort selbst verantwortlich für ihr Handeln „sind“ bzw. als verantwortlich betrachtet werden, wo die notwendigen Bedingungen dafür nicht offengelegt und „zu einem Gegenstand kritischer Analyse, kritischer Sondierung und kritischer Beurteilung“ (Heid 2018, S. 67) gemacht worden sind, sondern Verantwortung als Deckmantel fremdbestimmter Handlungsvorgaben dient und somit zur Erfüllung fremder Zwecke missbraucht werden kann, ohne ernsthafte Möglichkeit der Mitwirkung an der Zwecksetzung gehabt zu haben. Ob dieses komplexen Bedingungsgeflechts entzieht sich Verantwortung einer eindeutigen definitiven Festlegung, sondern kann nur anhand der Bestimmung ihrer notwendigen Bedingungen vor dem Hintergrund der (1) aufgrund eigenen Wissens

und Zweckbestimmung selbsttätigen, (2) unter externalen Einflüssen stehenden und diese zu beeinflussen versuchenden, damit mehr oder weniger aus (3) freien Stücken handelnden Subjekte begründet werden.

Wenn im Folgenden untersucht wird, welche Rolle Verantwortung in Crowdwork, als Form digitalisierter Arbeit, spielt, so ist diese Ambivalenz von Selbstverantwortung im Hinterkopf zu behalten und nach den sie begründenden o.g. internalen und externalen Bedingungen zu fragen.

3. Verständnis und Bedeutung von Verantwortung in Crowdwork

Aus der Literatur zu Verantwortung in der Arbeitswelt geht hervor, dass diese grundlegend aus zweierlei Gründen gefragt ist. Zum einen spielt Verantwortung im Zuge der mit der Globalisierung einhergehenden *Entgrenzung, Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit* (Kleemann 2012) und der damit verbundenen, über „eigenverantwortliche Strukturierungsleistungen“ (Pongratz & Voß 2003, S. 9) der *Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung* (vgl. ebd., S. 24ff.; Kleemann & Voß 2010, S. 433f.; auch Voß 2014, S. 287) ermöglichten „verstärkten Aktivierung der subjektiven Potentiale der Arbeitenden“ (Jochum 2018, S. 126) eine Rolle.

„Im Zuge [... dieser; d. Verf.] Vermarktlichung und Entstandardisierung von Produktion, Organisation und Arbeit wurde ein Großteil der Verantwortung für den eigenen Arbeitsprozess auf die Beschäftigten verlagert, die betriebliche Fremdkontrolle in Selbstkontrolle überführt und den Individuen ein hohes Maß an Steuerungsfunktionen abverlangt [...]“ (Büchter 2020, S. 508).

„Die Anforderung, ohne Rückendeckung der Organisation“, d.h. selbstständig auf Basis eigenen Wissens und Könnens, „Ziele und Situation in Einklang zu bringen, macht den besonderen Verantwortungsgehalt“ (Koch 2005, S. 159) der Arbeitsleistung aus. Zum anderen erhält Verantwortung im Zuge der Digitalisierung der Arbeit eine nochmals stärkere Bedeutung, insofern in dieser die Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit nochmals zugespitzt wird (dazu z.B. Büchter 2023; Kleemann, Westerheide & Matuschek 2019, S. 48ff.), was in *Crowdwork* seinen derzeit radikalsten Ausdruck (Eckelt & Thrun 2021; Greef, Schroeder & Sperling 2020; Altenried 2017) zu finden scheint, insofern die Forderung nach Selbstverantwortung abermals zunimmt, die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Arbeit jedoch weiter relativiert wird. Was aber bedeutet Crowdwork?

Crowdwork ist „a new form of digital work that is organized and regulated by internet-based platforms“ (Gerber & Krzywdzinski 2019a, S. 121) und der

„klassische Elemente der betrieblichen Organisation von Arbeit [fehlen], denn es gibt keinen gemeinsamen physischen Arbeitsort, keine KollegInnen, keine Vorgesetzten [ebenfalls im klassischen Sinne; d. Verf.] und keine gemeinsamen Arbeitszeiten“ (Gerber & Krzywdzinski 2019b, S. 25). Auch die Arbeitsmittel werden nicht mehr von Arbeitgebenden gestellt, sondern müssen selbst beschafft werden (Gajewski 2018, S. 5). Die Arbeit wird von sogenannten Crowdworker:innen erledigt, die als Solo-Selbständige über Onlineplattformen Aufträge generieren und dort eigenverantwortlich ihre Arbeitsleistung erbringen (Kahlhake 2016, S. 56; vgl. auch Gerber & Krzywdzinski 2019b), was in Deutschland i.d.R. als Nebenverdienst und als Nebenjob durchgeführt wird (Pongratz & Bormann 2017, S. 164; Gerber 2020, S. 191). Bei Crowdwork handelt es sich um „paid and flexible short-term jobs that are distributed, performed, and managed entirely via the Internet through online platforms“ (Gerber & Krzywdzinski 2019a, S. 122; dazu auch Durward, Blohm & Leimeister 2016). Die Plattformen organisieren die Aufgaben dabei so, dass sie einerseits qualitativ den Vorgaben der Auftraggeber entsprechen, andererseits aber auch so gestaltet sind, dass sie die Motivation und Disziplin der Arbeitenden fördern (Gerber & Krzywdzinski 2019b, S. 25; Gerber 2020, 188). Die Komplexität und der Umfang der Aufträge und Aufgaben kann dabei stark variieren zwischen weniger komplexen, einfachen, fragmentierten und schnell zu erledigenden Microtasks und komplexeren, fachlich und zeitlich anspruchsvolleren Makrotasks (Staiger & Oelsnitz 2021; Gerber & Krzywdzinski 2019a; Schmidt 2017). Als Online-Arbeit eröffnet Crowdwork „den Zugang zu einem grenzüberschreitenden globalen Arbeitsmarkt“ (Gerber & Krzywdzinski 2019a, S. 159) für prinzipiell jedermann, sofern ein PC und eine Internetverbindung vorhanden sind. Sie kann somit zeit- und ortsunabhängig flexibel jederzeit und überall auf der Welt durchgeführt werden.

Crowdwork drückt jenen Aspekt digitalisierter Arbeit aus, in dem sich unter Einbezug digitaler Technologien „individuelle Handlungsspielräume“ (Carstensen 2021, S. 57) eröffnen und damit Möglichkeiten den Alltag selbstverantwortlich so zu gestalten, dass es ihnen bspw. möglich ist, Arbeits- und Freizeit so zu verbinden, dass die gleichzeitige Erfüllung eigener (personenimmanenter) wie fremder (personensexogener) Zwecke ermöglicht wird. Arbeits- und Freizeit konvergieren nahezu vollständig, wodurch sich Arbeit und Privatleben maximal miteinander verbinden lassen. Diese zunehmende „Permeabilität räumlicher und zeitlicher Grenzen zwischen Arbeit und privater Lebensführung“ (Diewald, Kunze & Andernach 2020, S. 461), die „ein hohes Maß an Eigenständigkeit und -verantwortung“ (Janneck 2022, S. 114) erfordert, kann als „Alltagsoptimierung“ (Carstensen 2021) bezeichnet werden.

„Mittels digitaler Technologien können somit in jeder erdenklichen Situation des Alltags erwerbsbezogene Tätigkeiten erledigt werden. Damit steigen allerdings auch die Ansprüche an das eigene effektive Zeitmanagement: Selbst

die kleinsten Lücken, die sich auftun, müssen genutzt werden. Mit digitalen Technologien verschwinden Zeiten des Nichtstuns, beinahe jede Situation wird verfügbar gemacht oder sogar ‚doppelt‘ genutzt, um so den Alltag zu optimieren“ (Carstensen 2021, S. 52).

Ergeben sich dadurch zunächst mehr Freiheiten und das heißt, „Gestaltungsmöglichkeiten vor allem für die Lebensführung“ (ebd.) und Arbeits erledigung, zeigt dies aber auch, dass die „propagierete Freiheit, die durch die Digitalisierung [...] weiter vorangetrieben und intensiviert wird [... auch; d. Verf.] eine andere Seite [hat], die zwar wahrgenommen aber dennoch wenig bedacht wird. Freiheit bedeutet ein Freisein von Abhängigkeiten, aber auch von Sicherheiten“ (Damberger 2022, S. 175). Digitalisierte Arbeit bedeutet demnach nicht nur die Freiheit zu haben, selbst verantwortlich für das eigene Handeln und die daraus sich ergebenden Chancen zur Alltags-optimierung sein zu können, sondern selbst verantwortlich dafür sein und den Alltag optimieren zu müssen. „Die heutige Arbeitskraftunternehmerin ist, ausgestattet mit digitalen Geräten, Apps und Zugängen zu Plattformen, zu ausdifferenzierten Selbstführungstechniken aufgefordert. Sie muss in höherem Maße ihren Alltag durchrationalisieren, indem sie jede zeitliche Lücke, die sich auftut, digital gestützt nutzt [...]“ (Carstensen 2021, S. 57). In Crowdwork wird die „gesamte Lebenszeit zu potentieller Arbeitszeit“ (Gajewski 2018, 24) und birgt die Ambivalenz in sich, Bedingung der Möglichkeit von gleichermaßen „Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung“ (Kramer 2019) zu sein. Die „Verantwortung zur Anpassung wird an die vorgegebenen Notwendigkeiten dabei den einzelnen Beschäftigten übertragen“ (Molzberger 2020, S. 73), d.h. um jene Freiheit auch nutzen zu können, sind die Arbeitenden zu selbst-reguliertem „organizing and managing their own learning“ (Margaryan, Albert & Charlton-Czaplicki 2022, S. 496) aufgefordert, wird „selbständiges und kontinuierliches Lernen [...] als wichtige Fähigkeit[.]“ (Windelband 2019, S. 42) betrachtet. Arbeitende sind dann ausschließlich selbst dafür verantwortlich, die dafür nötigen Voraussetzungen zu schaffen, d. h. sich zum einen die Inhalte der Arbeit so anzueignen, dass sie selbstbestimmt verrichtet werden können, zum anderen Ort und Zeit der Arbeitsverrichtung so zu planen und zu organisieren, dass die external gesetzten Ziele erreicht werden können und dies gleichzeitig mit den Vorstellungen der eigenen Raum-Zeit-Nutzung übereingehet. Bedingung der Möglichkeit dafür, eigene Vorstellungen in der Arbeit und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Freizeit zu verwirklichen, ist selbstständiges Arbeiten, wobei dies – paradoxerweise – nicht selbst bestimmt, sondern nur verantwortet wird. Das Mehr an Möglichkeiten in der digitalisierten Arbeit und das damit verbundene „Mehr“ an (Handlungs- und Entscheidungs-) Freiheit stellt sich damit eher als „Strukturierung von Situationen, die die Akteure veranlassen, so handeln zu wollen, wie sie handeln sollen“

(Voswinkel 2022, S. 216) dar, was mit der mit genannten Gefahr, „fremdbestimmtes Sollen in selbstbestimmtes Wollen [zu] verwandeln“ (Heid 2019, S. 88), korrespondiert.

„Einerseits werden der eigenen Arbeitsweise Unabhängigkeit und Selbstständigkeit zugeschrieben, andererseits orientiert sich die Arbeitsrealität viel stärker an den Vorstellungen und Wünschen der KundInnen als an den Zielen der unabhängigen Selbstständigkeit. [...] Obwohl die ArbeiterInnen prinzipiell jederzeit Aufträge ablehnen könnten – schließlich sind sie, so bezeichnen sie sich selbst, selbstständig und unterliegen daher keiner direkten Kontrolle durch Vorgesetzte –, passiert dies in der Praxis kaum. Im Gegenteil, sie akzeptieren weitreichende Einschränkungen ihrer Autonomie durch AuftraggeberInnen und Plattformen“ (Schörpf 2018, S. 259f.).

Lässt digitalisierte Arbeit demnach mit dem Verantwortungspostulat einerseits die Möglichkeit von „Eigensinn und Widerstand“ der Arbeitenden (Büchter 2023, S. 346; auch Molzberger 2020, S. 77), also mehr Freiheit in der Gestaltung des Alltags und der damit verbundenen Organisation von Arbeit- und Freizeit zu, geht in Arbeitsformen digitalisierter Arbeit wie Crowdwork damit andererseits die in eigener Verantwortung zu vollziehende „funktionale Bewältigung der neuartigen Anforderungen“ (Molzberger 2020, S. 72f.), die durch die digitalen Technologien und der mit ihnen zu erledigenden Arbeit befördert werden, sowie die (latente) Aufforderung (Pflicht) zur Optimierung des Arbeitsalltags einher. Unter Einbezug der o.g. Kriterien zur Begründung von Verantwortung zeichnet sich hier bereits eine Ambivalenz ab, in der selbstverantwortliches Handeln sowohl für die Erfüllung eigener wie fremder Zwecke unter Rückgriff auf das durch selbstorganisiertes Lernen erlangte Wissen der Arbeitenden genutzt wird, was zunächst insofern nicht problematisch zu sein scheint, als dies auf ihrem freien Willen und der Entscheidung beruht und als Bedingung der Möglichkeit gesehen wird, Arbeits- und Freizeit nach eigenen Vorgaben miteinander zu verbinden.

4. Exemplarische Analyse zu Verantwortung in Crowdwork anhand einer empirischen Studie zur Arbeit von Crowdworker:innen

In diesem Kapitel wird die in Crowdwork die sich darstellende Bedeutung von Verantwortung anhand von Aussagen aus einer vom Autoren dieses Beitrags und seinem Kollegen *Leonard Ecker* durchgeführten empirischen Studie zu Crowdwork aus dem Jahr 2023 exemplarisch dargelegt und untersucht, inwiefern sich o.g. Ambivalenzen zeigen und welche Bedeutung dies für (die Begründung und das Verständnis von) Verantwortung besitzt.

Die Studie ist Teil des an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg geleiteten und in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen sowie dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung durchgeführten Forschungsprojektes „Crowdwork und Crowdworker vor, während und nach der beruflichen Ausbildung – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung“ (CKoBeLeP, dtec.bw, 2021-2024) und ist eine von mehreren in diesem Projekt durchgeführten Studien zur bislang relativ wenig beachteten bzw. durchgeführten Forschung zu Kompetenz-/Subjektivierungseffekten, individueller Beruflichkeit und lernförderlicher Plattformgestaltung in Crowdwork.⁴ Aufgrund der in den genannten Bereichen weitestgehenden Unerschlossenheit des Forschungsfeldes befasste sich die Studie in explorativer Herangehensweise (vgl. z.B. Mayring 2020, S. 11f.) mit unterschiedlichen peer-to-peer Kommunikations- und Austauschformen in Crowdwork als Bestandteil des subjektiven Arbeitsalltags und der subjektiven Arbeitsgestaltung bzw. Arbeitsbewältigung sowie mit Bildungsprozessen und Lernprozessen, die in und durch Crowdwork im Arbeitsalltag stattfinden. Weil die Daten aus den Alltagserfahrungen der Befragten gewonnen werden sollten, ist die Studie in Anlehnung an die Methode der Tagebucherhebung (vgl. z.B. Rausch, Goller & Steffen 2022; Gentzel, Schwarzenegger & Wagner 2020) als explorative Online-Tagebuch und Interviewstudie design und durchgeführt worden.⁵

Im Anschluss eine Vorabbefragung zu den sozio-demographischen Daten der Studienteilnehmenden (schriftlich) sowie zu ihren Gründen für die Arbeit auf der Plattform, der Bedeutung für sie und Fragen nach der Einbettung der Arbeit in den Alltag (per Sprachnachricht) wurden über eine Erhebungsplattform insgesamt 15 auf einer Online-Kundenserviceplattform tätige Personen⁶ über einen Zeitraum von vier Wochen wöchentlich nach ihren Erfahrungen und Eindrücken bzgl. ihrer Online-Arbeit gefragt. Die Antworten wurden wöchentlich durch Sprachnachrichten durch die Teilnehmenden gegeben. Im Anschluss an die wöchentlichen Befragungen und als Abschluss der

⁴ vgl. dazu: <https://www.hsu-hh.de/bbp/forschung/crowdwork/>

⁵ „Tagebücher werden in der wissenschaftlichen Analyse überall dort eingesetzt, wo Aspekte der Lebenswelt bedeutsam sind“ (Gentzel, Schwarzenegger & Wagner 2020, S. 45), d.h. wo es um Alltagserfahrungen geht und wo Antworten möglichst „in situ, that means during or close to the actual processes“ (Rausch, Goller & Steffen 2022, S. 43) erhoben werden sollen, um so auch „less conscious processes of incidental learning“ (ebd., S. 47) erheben und für Nachfragen zugänglich machen zu können.

⁶ Die Teilnahme basierte auf Freiwilligkeit und beinhaltete eine monetäre Aufwandsentschädigung für die Teilnehmenden, die nach Abschluss der Studie (Interview) ausgezahlt wurde. In einer durch die zuständige Datenschutzbeauftragte geprüften und von den Teilnehmenden vor Studienbeginn zu unterschreibenden Datenschutzvereinbarungen wurde u.a. über die Freiwilligkeit der Teilnahme und der Datenbereitstellung sowie über die Verwendung der Daten, insbesondere deren Anonymisierung bzw. Pseudonymisierung, aufgeklärt. Die Namen der in diesem Beitrag zitierten Crowdworker:innen sind deshalb Pseudonyme.

Studie wurden unter Einbezug der Informationen aus den Befragungen leitfadengestützte narrative Interviews mit den Teilnehmenden geführt und dabei Nachfragen insbesondere zu Anlässen gestellt, in denen oder aufgrund derer die Befragten etwas gelernt haben (könnten) und wie und warum sie dies taten. Die Daten wurden anschließend qualitativ-inhaltsanalytisch (angelehnt an Mayring 2010) unter Zuhilfenahme der Software MaxQDA in Hinblick auf Aussagen ausgewertet, die Aufschluss darüber geben, wie die Befragten ihre Arbeit in den Alltag einbauen, wie sie also Arbeits- und Freizeit miteinander verbinden und inwiefern sie dazu (nebenbei) lernen (müssen), ob es dabei Probleme gibt und inwiefern sie sich mit anderen über die Arbeit austauschen, um so – entlang der o.g. Argumentation – über diese Aussagen zur Alltagsgestaltung und der darin enthaltenen (Un-)Freiheit Rückschlüsse auf die Begründung von verantwortlichem Handeln schließen zu können. Im Zuge der Datenauswertung durch den Autoren dieses Beitrags, in dessen Fokus bei der Datenerhebung zunächst mögliche Lern- und Bildungsprozesse in Crowdwork standen, hat sich nämlich gezeigt, dass diese mit Verantwortung in Verbindung stehen und selbstverantwortliches Handeln in der Arbeit ein wichtiges Thema in der Praxis von Crowdwork ist, welches sich aus und über verschiedene Einflussfaktoren konstituiert.

Folgend werden, unter Einbezug relevanter Literatur, Ergebnisse aus der Studie exemplarisch anhand von Aussagen der Crowdworker:innen zu ihrer Arbeit präsentiert (Kap. 4.1). Es zeigt sich dabei, dass Crowdwork ein Ausdruck ambivalenter Selbstverantwortung in digitalisierter Arbeit ist (Kap. 4.2).

4.1 Aussagen von Crowdworker:innen zu ihrer Arbeit

a) Möglichkeit zur (flexiblen) Verschränkung (Entgrenzung) von Arbeits- und Freizeit

Zum einen hat sich in der Studie gezeigt, dass Crowdwork als Mittel gesehen wird, nach eigenen raum-zeitlichen Vorstellungen arbeiten und eigene Zwecke setzen und erfüllen zu können, ohne dabei Privates zurückstellen zu müssen. So berichtete ein Crowdworker davon, dass er mit seiner Familie mit seinem Wohnmobil auf Weltreise sei und die Arbeit auf der Plattform dazu nutze, auch während der Reise Geld dazu zu verdienen.

„Und im Moment stehen wir in Griechenland am Strand. [...] Und [ich] hab dann eben auch nach ‘ner Arbeit gesucht, die einfach ortsunabhängig gearbeitet werden kann und zeitlich extrem flexibel ist. Und da wurde mir die [Crowdwork-Plattform] eben von anderen Reisenden empfohlen, wo sie gesagt haben: ‚Ey egal wo du lebst, du kannst es machen, ähm, absolut flexibel‘“ (Eddie, Z. 24-31).

Des Weiteren erzählte eine alleinerziehende Mutter, dass sie des Öfteren Zeit, die sie bei Sportveranstaltungen ihrer Kinder verbringt, auch für die Arbeit als Crowdworker:in nutzt, dass Crowdwork also als Mittel gesehen wird, Arbeits- und Familienzeit (private bzw. Freizeit) effizient zu verbinden

„Ähm wo ich dann halt gucke, okay, wie binde ich meine Arbeit in meine Freizeit [ein]? Oder wo kann ich wie arbeiten? Also es kommt dann schon öfter vor, dass ich auf dem Baseballplatz arbeite“ (Elsa, Z. 1077-1079).

Gleichwohl bedeutet jederzeit und überall arbeiten zu können auch, tatsächlich jederzeit und überall für die Arbeit erreichbar sein zu können, was eine Crowdworkerin jedoch nicht als Zwang empfand, sondern dies aus eigenem Willen tat.

„Also mein Arbeitstag beginnt um 5 Uhr morgens und nicht weil ich das muss, sondern weil ich das so möchte. Und er endet tatsächlich so gegen zehn, wobei ich jetzt nicht von 5 Uhr bis 22 Uhr komplett durcharbeite. [...] Ich habe meine Pausen dazwischen, aber ich bin in dieser Zeit für, für meine Kollegen [...] definitiv auch in dieser Zeit erreichbar“ (Gloria, Z. 2-6)

b) Freiheit auf eigenes Risiko

Eröffnet Crowdwork Möglichkeiten, eigenständig und potenziell zu jeder Zeit von jedem Ort der Welt zu arbeiten, bedeutet sie bedeutet sie für die Crowdworker:innen jedoch auch, „ein direktes unternehmerisches Risiko“ (Eckelt & Thrun 2021, S. 35) zu tragen und auf sich selbst und die Selbstverantwortung für die Erledigung der Arbeit sowie den Erwerb entsprechender Kompetenzen zurückgeworfen zu sein. Im Extremfall stehen die Crowdworker:innen alleine für ihre Arbeit inklusive „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Qualität der Arbeit und soziale Absicherung [...] in der Verantwortung“ (Schmidt 2017, S. 2; auch Pongratz 2023, S. 32), was sich anhand der Aussage eines Crowdworkers zeigt, der davon berichtete, dass die Arbeit zwar auch Freiheit bei der Arbeitsgestaltung bietet, gleichwohl aber auch mit mehr Selbstverantwortung für die eigene Zukunft einhergeht, indem selbst Geld für die Altersvorsorge verdient und zurückgelegt werden muss (Pepe, Z. 510-546). Oder, wie eine andere Crowdworkerin erzählt, dass „*Rücklagen [...] für solche Zeiten, wenn weniger [Arbeit zum Geldverdienen; d. Verf.] da ist*“ (Emilia, Z. 776-777), selbständig gebildet werden müssen. Die Freiheit beinhaltet das Risiko, die dafür notwendigen Ressourcen beschaffen zu müssen. Dazu gehört auch, wie folgend gezeigt wird, das für die Arbeits erledigung notwendige Wissen und dessen Erwerb.

c) Wissen bzw. Lernen als Bedingung der Möglichkeit für Freiheit

Da die Einstiegshürden für Crowdwork im Gegenzug eher niedrig sind und es außer der Erfüllung einiger einfacher technischer und sprachlicher Anforderungen kaum Vorgaben (Pongratz & Bormann 2017, S. 165) gibt, um Crowdwork auszuführen, stellt die Arbeit für einige Crowdworker:innen entsprechend die Möglichkeit dar, routinemäßig einfache Arbeit zu leisten und dadurch Stabilität im Alltag zu erlangen und ihn nach eigenen Vorstellungen zu gestalten:

„Ich bin glücklich [...], weil das sehr Low-Level Ding ist, aber das bringt mich halt mental runter, weil ich mein Privatleben genießen kann“ (Justus, Z. 29-30).

„Also mir ist es sogar lieber einen gewohnten Rhythmus zu haben, eine gewohnte Routine, weil ich dann weiß: ‚Okay, so funktionieren die Sachen‘ [...] Wenn alles sehr viel hin und her geht, dann weiß ich manchmal einfach gar nicht mehr, wo oben und unten ist, und bin überfordert“ (Deniz, Z. 669-677).

Bedingung der Möglichkeit für Routinearbeit ist aber das dafür nötige Wissens, welches über selbstreguliertes Lernen (Margaryan, Albert & Charlton-Czaplicki 2022) erlangt werden muss. Die Arbeit ist insofern auch Aufforderung dazu, eine den Erwartungen der Auftraggebenden und Kund:innen entsprechende Leistung zu bringen und sich entsprechend weiterzubilden.,

„Wenn kein Call hereinkommt beispielsweise, habe ich Zeit, einmal etwas zu recherchieren, ne, [dann] kann [ich] mich immer auf dem Laufenden halten, weil ich eben auch den Anspruch an mich habe, die Kunden immer ordnungsgemäß zu beraten und dem Kunden weiterzuhelfen, ne? Das ist mein Anspruch an mich“ (Florian, Z. 565-569).

Der Erwerb und die Aufrechterhaltung von Wissen und Kompetenzen können zudem entscheidend dafür sein, an lukrative Aufträge zu gelangen, insofern die Crowdworker:innen dadurch in den Bewertungs- und Reputationssystemen einer Plattform besser abschneiden (Kramer 2019, S. 894), was jedoch auch Leistungsdruck erzeugt, wie eine Crowdworkerin auch berichtete.

„[...] man muss eigentlich, also, wenn man wirklich jetzt einen guten Anspruch hat, [...] man müsste eigentlich viel mehr lesen. Was gibt es für Änderungen? Man müsste eigentlich überall bei mir irgendwelche Post-its kleben. Der Händler will das so, der will das so. Also es gibt sehr viele Änderungen jedes Mal.“ (Elsa, Z. 910-918).

„Das heißt, ich habe ja schon den Druck, ich muss irgendwie, ne? Ich muss arbeiten, damit dieser Score steigt, damit auch wieder mein Level und meine Vergütung“ (Elsa, Z. 1571-1573)

Weil Crowdwork in der Regel aber nur ein eher gering vergüteter Nebenverdienst ist, der nicht nach Zeit, sondern Fallerledigung bezahlt wird (Stücklohn anstatt Stundenlohn), kommt dem Lernen auch mit Blick auf die Entwicklung von Strategien, wie in kürzerer Zeit mehr Geld verdient werden kann, eine besondere Bedeutung zu. Ein Crowdworker erzählte bspw. davon, wie er in der Arbeit gelernt hat, diese effizienter zu gestalten, indem er Short-cuts für sich entwickelt hat, um die Arbeit schneller erledigen zu können.

„Das war auch so ein bisschen learning by doing. Also das habe ich auch in nach dem ersten Monat so entwickelt. [...] Dann ist die Arbeit auch angenehmer, wenn man diese Automatisierungen oder halt so Shortcuts einführt. Und dadurch kann man natürlich auch produktiver arbeiten. Man [...] verdient dann auch mehr Geld und so weiter. Und dann habe ich das einfach so schön entwickelt“ (Jasper, Z. 585-597).

Die Crowdworker:innen versuchen durch Eigeninitiative in Lernen und (darauf aufbauend) Handeln, Verbesserungen der Arbeit und Arbeitsleistung sowohl für sich als auch für die Arbeitgebendenseite anzubieten. Für Crowdworker:innen scheint die Arbeit dadurch einerseits Mittel zu sein, sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben mehr Freiheit zu haben, die sie andererseits auch zu ihrer Inanspruchnahme verpflichtet, d.h. sich Arbeit selbstverantwortlich anzunehmen, das dafür nötige Wissen durch eigenständiges Lernen zu erwerben und ihr Handeln an der Erfüllung unternehmerischer Zwecke auszurichten, um es darüber vermittelt auch zur Erfüllung persönlicher Zwecke nutzen zu können, was wiederum einer effizienteren Arbeiterledigung dient. Das Mehr an in der Arbeit gewonnenen formellen Freiheit geht einher mit einem ebenso großen Mehr, diese Freiheit sowohl für die Erledigung der Arbeit als auch für die Verwirklichung eigener Vorstellungen (jedoch außerhalb der Arbeit) zu nutzen bzw. zu verwerten.

d) Mangel an Befugnissen zur Mitgestaltung der Arbeit

Als frustrierend wird es aber dann empfunden, wenn trotz dieser Bereitschaft dazu eigene Vorschläge nicht berücksichtigt werden.

„Na, nicht gehört zu werden [...] Das ist natürlich frustrierend. Beziehungsweise, ja, wenn wir [...] uns [...] einig sind, dass das kein guter Ablauf ist und wir praktisch Feedback geben und sagen: ‚Hm, könnt ihr das mal bitte weitergeben?‘ Und dann ist die Antwort: ‚Nein, bitte weiterhin so machen.‘ Dann fühlen wir uns, oder ich zumindest [...] nicht gesehen in unserer,

unserem Sein. Sondern dann werden wir sozusagen auf unsere Tätigkeit reduziert und nicht auf unseren, auf unsere Kapazitäten, die wir, die wir ja zur Verfügung stellen könnten oder es versuchen. (Pepe, Z. 234-245.)

Es mangelt den Crowdworker:innen oft an der nötigen Befugnis oder technischen Möglichkeiten von Auftraggebendenseite, d.h. an external zu ermöglichenden Voraussetzungen, um Aufgaben schneller oder, nach ihrem Dafürhalten, für Kund:innen besser erledigen zu können.

„Zum Beispiel, der Kunde hat eine Reklamation, und [...] der Ersatz ist wieder kaputt. So, müssen wir weiterleiten, können wir nicht bearbeiten, können wir auch gar nicht machen im System. [...] oder Preisnachlass dürfen wir nicht mehr selber berechnen und einbuchen, sollen wir weiterleiten. Okay, ist die Vorgabe, das müssen wir dann halt weitergeben. Und das sind halt so Sachen, da kann man den [Kunden] dann halt in dem Moment nicht zufriedenstellen. Da haben wir dann keine Möglichkeiten, ne. [...] Das heißt also, es gibt auf jeden Fall [Crowdworker:innen], die das frustriert, definitiv“ (Selim, Z. 1091-1120).

Eingedenk der Aussagen der Crowdworker:innen zu ihrer Arbeit und vor dem Hintergrund der theoretischen Erkenntnisse lässt sich ableiten, dass Crowdwork als Ausdruck ambivalenter Selbstverantwortung in digitalisierter Arbeit betrachtet werden kann. Dies wird im Folgenden erörtert.

4.2 Crowdwork – Ausdruck ambivalenter Selbstverantwortung in digitalisierter Arbeit

Zusammenfassend legen die theoretischen und empirischen Daten nahe, dass die Erledigung der Arbeit in Crowdwork dadurch bestimmt ist,

- die Arbeit und die damit gesetzten Zwecke im Sinne der Selbst-Rationalisierung, Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung ausführen zu können und zu wollen (selbstverantwortliches Arbeiten) und
- das Mehr an Freiheit in der, aber auch durch die Arbeit für sich selbst und für die Arbeitgebendenseite sinnvoll einzusetzen (selbstverantwortliche Alltags- und Arbeitsoptimierung).
- sich Kompetenzen für die (für alle zufriedenstellende) Erledigung der Arbeit selbstständig anzueignen (selbstverantwortliches Lernen).

Damit steht Crowdwork in einem Spannungsverhältnis „(z)wischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung“ (Kramer 2019) einer formal flexiblen und

flexibilisierenden Arbeit, deren Vorzüge von Selbstentfaltung und Verwirklichung durch Selbstverantwortung und Freiwilligkeit der Selbstdisziplinierung (Gerber 2020, S. 189ff.) erarbeitet werden. Crowdwork erfordert demnach nicht nur „ein gesteigertes Maß an Selbststeuerung und Selbstorganisation der eigenen Arbeit“ (Gerber & Krzywdzinski 2019b, S. 40) und des Lernens (Margaryan, Albert & Charlton-Czaplicki 2022), sondern auch von Selbstverantwortung, um die Arbeit entsprechend der Vorgaben der Auftraggebenden zu erledigen und dabei gleichsam den die eigenen Vorstellungen von Arbeit und (ihrer Verbindung mit dem) Privatleben als einer selbstbestimmten Erwerbsbiografie zu verwirklichen. Wird aus berufspädagogischer Perspektive Verantwortung auf Grundlage von auf Basis eigenen Wissens und eigener Zweckbestimmung (personenimmanent) selbsttätig unter externalen Einflüssen stehender (personenexogen) und damit mehr oder weniger aus freien Stücken handelnder Subjekte (Handlungs- und Entscheidungsfreiheit) begründet, so kann demnach am Beispiel Crowdwork exemplarisch aufgezeigt werden, dass dieses Verständnis digitalisierter Arbeit vermehrt vor dem Hintergrund ambivalenter Voraussetzungen zur Begründung von Selbstverantwortung gelesen werden kann

a) Optimierung des Alltags für die Arbeit und der Arbeit für den Alltag

Dies ist zum einen dadurch begründet, dass in Crowdwork *Alltagsoptimierung* und *Arbeitsoptimierung* Hand in Hand zu gehen scheinen. Crowdwork präsentiert sich als extreme Form der Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit, die einerseits Freiheit zur Selbstverwirklichung bietet, in der andererseits diese Freiheit dadurch „erkauft“ wird, dass Crowdworker:innen unter Inkaufnahme geringer Vergütung und fehlender Befugnisse und Mitwirkungsmöglichkeiten zur Bestimmung der Arbeit darauf angewiesen sind, diese formelle Freiheit zum einen zur *Alltagsoptimierung* für eine *Arbeitsoptimierung* nutzen: Sie sind angehalten und sehen mitunter selbst ein, dass sie selbständig für die Auftraggebende, Kund:innen aber auch sie selbst zufriedenstellende Arbeitserledigung eintreten und sich dafür entsprechend vorbereiten, weiterbilden und mithin auch eigene Strategien zur Effizienzsteigerung entwickeln müssen. Zum anderen verspricht dieses Mehr an Selbstverantwortung auch, die formale Erledigung der Arbeit nach den Orts- und Zeitvorstellungen der Arbeitenden ermöglichen und die Arbeit insgesamt flexibler gestalten zu können, wenngleich die Vorgaben von Arbeitgebendenseite die inhaltliche Erledigung der Arbeit nach eigenen Vorstellungen teilweise einschränken oder verhindern. Aus Sicht der Crowdworker:innen wird dies oft als Einschränkung der Möglichkeit zur Einbringung ihrer Potenziale und Ideen gesehen. Es wird zwar erwartet, dass Arbeitende für die Optimierung des (Arbeits-)Alltags selbstverantwortlich sind, sie eigenständig nach Strategien für die effiziente Gestaltung suchen und die eigenen Kompetenzen und

subjektiven Potentiale dazu gewinnbringend einsetzen, dies aber nur in einem durch die Arbeitgebenden vorbestimmten Rahmen.

b) Wissen(saneignung) und Zwecksetzung als Nicht-Nullsummenspiel in Schräglage

Zählt es in Crowdwork zu den Voraussetzungen erfolgreichen Arbeitens, dass die Arbeitenden die damit verbundenen Handlungszwecke und -ziele (sowohl unternehmerischer- als auch privaterseits) erfüllen können und erfüllen wollen, verweist dies im Wesentlichen auf ein(e) (Aufforderung zum) Handeln in Selbstverantwortung. Für ersteres, das Können, haben Crowdworker:innen sich selbständig das dazu nötige Wissen anzueignen; zweiteres, das Wollen, ergibt sich aus dem Umstand, dass sich durch Erfüllung externaler Handlungszwecke eigene selbstgesetzte Zwecke (leichter) erfüllen lassen. Das heißt, wo die Erfüllung der Arbeit bedeutet, diese formal nach eigenen Vorgaben an jedem Ort und zu jederzeit und damit in Vereinbarung mit persönlichen Interessen erledigen zu können, wird in Kauf genommen, dass die Zwecke, die dadurch inhaltlich erfüllt werden, primär von der Arbeitgebenden gesetzt werden. Anders gesagt: Wo die Befolgung fremder Zwecke es ermöglicht, den eigenen Alltag zu optimieren und eigene Zwecke zu erfüllen, da wird auch die Erledigung der Arbeit zur Erfüllung fremder Zwecke (Arbeitsoptimierung) scheinbar bereitwillig akzeptiert. Verantwortungstheoretisch zeichnet sich bis hierher ein Nicht-Nullsummenspiel ab: Beide Seiten, die zwecksetzende (arbeitgebende) wie die zweckerfüllende (arbeitnehmende) Seite profitieren davon, jeweils einen Teil ihrer Freiheit an der Handlungsbestimmung bzw. -durchführung abzugeben, dadurch aber auch zu gewinnen. Arbeitgebende geben die Bestimmung von Arbeitszeit und -ort weitestgehend auf, um dafür im Gegenzug Arbeitskräfte zu erhalten, die bereitwillig die zu verrichtende Arbeit selbstverantwortlich erledigen und die dafür nötigen Bedingungen (Wissensaneignung, Organisation von Ort und Zeit) selbständig schaffen. Die Arbeitnehmenden wiederum nehmen die formale Freiheit für die Erfüllung eigener Zwecke an mit dem Preis, ihr Handeln nach externalen Vorgaben auszurichten und ebenjene Voraussetzung für die Erfüllung dieser Vorgaben zu schaffen. Dadurch zeigt sich bei näherer Betrachtung aber auch, dass die Nicht-Nullsummengleichung eine Schräglage aufweist.⁷ Selbstverantwortung in

⁷ Liegt hier eine Tauschbeziehung in der Arbeit vor, ist dies zwar grundsätzlich nichts Besonderes, erhält aber in Crowdwork insofern eine außergewöhnliche Bedeutung, als Arbeitskraft nicht, wie in „normaler Arbeit“ der Fall, primär im Gegenzug zu einer der Subsistenzsicherung dienenden monetären Vergütung (vgl. Beck, Brater & Daheim 1980, 26ff. u. 238) eingesetzt wird (Crowdwork ist i.d.R. ein gering vergüteter Nebenverdienst), sondern dass der Tausch vielmehr zur Verwirklichung von Interessen dient, die außerhalb der Befriedigung materieller Bedürfnisse liegen. Interessant ist, dass die Arbeitenden trotz der mit der Arbeit verbundenen, mitunter frustrierenden Unfreiheiten in der (inhaltlichen) Mitgestaltung der Arbeit, diese nicht aufgeben. Die Frage, inwiefern Subsistenzbedürfnisse nicht befriedigen

Crowdwork ist einerseits Mittel der Kommodifizierung von darauf basierender Freiheit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Freizeit zur Erfüllung privater Zwecke, sie ist andererseits aber auch durch diese Freiheit bedingt, insofern sie erst durch diese Verknüpfung von Arbeits- und Freizeit zur Erfüllung unternehmerischer Zwecke ermöglicht (zugelassen) wird, wozu sich Crowdworker:innen zu dessen Aufrechterhaltung ständig das nötige Wissen und die nötigen Kompetenz selbständig aneignen (müssen). Freiheit meint hier nicht „Unabhängigkeit von Weisungen“ (Heid 1991, S. 468), sondern auch Unabhängigkeit von Sicherheiten (Damberger 2022), deren Wiedererlangung wiederum in Selbstverantwortung der unabhängig Handelnden liegt, wodurch die die Freiheit eine bedingte ist, die über die Inkaufnahme an mangelnder Möglichkeit der Mitgestaltung der Arbeit und unter Erfüllung externer Zwecke durch eigenes Wissen erst ermöglicht wird. Es stellt sich dann aber die Frage, nach welchen Kriterien dieses Wissen erlangt und die Beurteilung vollzogen wird. Wie notiert, ist das für die Durchführung und Beurteilung der Handlung nötige Wissen von den Arbeitenden selbständig anzueignen; jedoch ergibt sich die Antwort auf die Frage, welches Wissen dies ist, d.h. welche Inhalte damit verbunden sind, aus der inhaltlichen Zwecksetzung der Arbeit und damit aus der Feder der Arbeitgebenden, ist also external bestimmt. Was Arbeitende sich demnach selbständig aneignen, ist das, was sie sich aneignen sollen, wobei sie dies auch selbst wollen, weil es ihnen jene zuvor genannte formale Freiheit zur Erfüllung eigener Zwecke ermöglicht. Anders gewendet: Die Aneignung von Wissen zur Erledigung der durch fremde Zwecke bestimmten Arbeit ist die Bedingung der Möglichkeit zur Erlangung eigener formaler Freiheit zur Erledigung der Arbeit im Sinne ihrer Vereinbarkeit mit dem Privatleben.⁸ Wie gezeigt, spielt die Mitgestaltung der Arbeit durch verantwortliches Handeln dann kaum eine Rolle: Arbeitende sollen die Arbeit selbstverantwortlich nach den Zwecken der Arbeitenden erledigen, „Gestaltung“ beschränkt sich vorwiegend auf Veränderungen und Optimierungen im privaten Bereich, um dadurch die Arbeit noch effizienter und zweckmäßiger

müssende Arbeit und Unfreiheit in dieser Arbeit mit dem scheinbaren Willen dazu, sie dennoch auszuführen, zusammenhängt und was die Gründe dafür sind, kann an dieser Stelle aber nicht weiter betrachtet werden.

⁸ Das ist nicht rein instrumentalistisch zu verstehen. Arbeitnehmende, das zeigt sich bei den Crowdworker:innen, bringen durchaus eigenes Wissen und Vorschläge zur (besseren) Gestaltung der Arbeit mit ein – freilich auch mit dem Kalkül, die eigene Position dadurch zu verbessern (effizienteres Arbeiten ermöglicht effizientere Zeitnutzung und damit auch eine bessere Bezahlung) –, was zunächst eigenverantwortliches Handeln stärken mag. Problematisch ist dies nur, wenn es ihnen an der Befugnis mangelt, dieses Wissen und diese Vorschläge letztlich auch umzusetzen. Dies wäre so lange kein Problem, wie eine dadurch bedingte Nichterfüllung einer Arbeit nicht vollständig durch sie zu verantworten wäre: Hat dies allerdings bspw. Konsequenzen zur Folge, die allein von den Arbeitenden zu tragen sind (z.B. ein geringerer Score, eine geringere oder keine Bezahlung, weil die Arbeit als nicht erledigt beurteilt wird, und dadurch die Notwendigkeit, länger und mehr zu arbeiten, um den „Verlust“ aufzufangen), so kann dies nicht mehr als selbst zu verantwortendes Handeln betrachtet werden.

vollziehen und optimieren zu können. Selbstverantwortung ist somit mehr Mittel zur Vollbringung von (formellen) Optimierungsleistungen und weniger zur (inhaltlichen) Mitgestaltung der Arbeit.

Mit Blick auf die in der Einleitung genannte Hypothese lässt sich damit konstatieren, dass (zumindest in dem hier untersuchten Fall) digitalisierte Arbeit wie Crowdworke eine Ambivalenz von Selbstverantwortung aufzeigt, die im Wechselspiel der Erfüllung externaler Zwecke als Bedingung der Möglichkeit der Erfüllung eigener Zwecke konstituiert wird, womit eine eindeutige Festlegung von dem, was Verantwortung „ist“, nicht allgemein festgelegt, sondern von Fall zu Fall immer wieder neu zu bestimmen ist. Das heißt, dass die Begründung von Verantwortung im Wesentlichen davon abhängig ist, inwiefern die dafür notwendigen personenimmanenten und personenexogenen Voraussetzungen sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit im Rahmen dieser ambivalenten Situation durch alle an dieser Situation beteiligten Akteure gleichermaßen geschaffen und zum Gegenstand nicht nur eigener, sondern auch vom Gegenüber mitbestimmter Beurteilung gemacht werden können.

5. Möglichkeit für einen Verantwortung begründenden Umgang mit ambivalenter digitalisierter Arbeit wie Crowdworke

Insgesamt besteht eine ambivalente Situation, in der verantwortliches Handeln nur begründet werden kann, wenn sich dieser Ambivalenz angenommen und bspw. anerkannt wird, dass gerade jene Arbeitenden, die in radikalierter Form digitalisierte Arbeit verrichten (Crowdworker:innen), diese Ambivalenz gebrauchen und Unfreiheit in einem Bereich als Bedingung der Möglichkeit zur Freiheit in einem anderen betrachten und zur Verwirklichung eigener Vorstellungen nutzen.

Berufspädagogisch bedeutet für die Ermöglichung eines Verantwortung begründenden Umgangs mit ambivalenter digitalisierter Arbeit wie Crowdworke, dass Verantwortung nicht an sich zu fordern oder zu erzeugen ist, sondern es ist sich vielmehr um die Verwirklichung der verantwortliches Handeln konstituierenden Bedingungen zu bemühen (Heid 2007, S. 203; 2005, S. 180). Dies kann insbesondere dadurch gelingen, Handelnde nicht nur als Individuen, sondern als „Subjekt(e) gesellschaftlichen Handelns“ (Heid 1991, S. 478; Hervorh. i.O.) zu betrachten, d.h. die Möglichkeit zum Erwerb eigenen Wissens und der Entwicklung eigenen Willens, der freien Zwecksetzung und Beurteilung auch mit Blick auf „Entscheidungen und Handlungen [...] in einem weit verzweigten und eng verknüpften Netz sozialer Bedingtheit“ und Einsicht in das „Gesamtwerk[.]“ (Heid 2007, S. 202) zu geben, sodass das „Konstrukt

der Mitverantwortung einen systematischen Stellenwert erhält“ (ebd.; Hervorh. i.O.). Arbeitende lernen dann nicht zu wollen, was sie nach externaler Maßgabe wollen sollen, sondern über die Auseinandersetzung mit den Vorgaben anderer bilden sie sich erst zu Subjekten, die lernen, ihren eigenen Willen kontinuierlich als Ergebnis eines kritisch-reflexiven Prozesses zu konstituieren und sich so für die Gefahr des Verantwortlichgemachtwerdens zu sensibilisieren. Das heißt, im Diskurs um das, was als verantwortliches Handeln gelten soll, ist im Lichte dieses Verständnisses von Verantwortung in der digitalisierten Arbeitswelt und besonders Crowdwork sowie der Tatsache, dass die zur Begründung von Verantwortung notwendigen Bedingungen (Wissen und Zwecke, Handlungsfreiheit und -beurteilung) diskursiv zu erlangen bzw. auszuhandeln sind, eine dialektische Perspektive anzulegen und Ambivalenzen auszuhalten. Denn, so Andreas Reckwitz‘ (2020, S. 16) Diagnose: „Wer Ambivalenzen aushalten und produktiv mit ihnen umgehen kann, ist [...] klar im Vorteil.“ Spielt in der digitalisierten Arbeit eine Ambivalenzen aufhebende dialektische Bildung (vgl. z.B. Stobbe 2022) eine wichtige Rolle, bestünde über diese die Möglichkeit, Verantwortung unter – wie hier dargestellt – ambivalenten Bedingungen digitalisierter Arbeit zu begründen.

Eine Möglichkeit dazu, dies in der Praxis zu erreichen, könnte lauten, den für die Zwecksetzung und -erfüllung nötigen Wissenserwerb als soziales Lernen über Plattformen zu ermöglichen. Birgt die Ambivalenz das Potenzial der latenten „Verwandlung fremdbestimmten Sollens in selbstbestimmtes Wollen“ (Heid) in sich, so wäre diesem Umstand aus (berufs-)pädagogischer Sicht bspw. dadurch zu begegnen, einerseits die Wissensaneignung (Lernen) so zu organisieren, dass ein „einigermaßen hinreichendes (Zusammenhangs-)Wissen“ (Heid 2007, S. 191) ermöglicht wird, das es den Arbeitenden erlaubt, die (die Inhalte bestimmenden) Zwecke nicht formal nur erfüllen, sondern inhaltlich begründen (und sie dadurch ggf. auch begründet ablehnen) zu können. Im Kontextdigitalisierter Arbeit wie Crowdwork kann dies bspw. durch die Bereitstellung von Social-Media-Plattformen geschehen, auf denen fachliche Informationen zur Arbeit angeboten und diskutiert und gemeinsam beurteilt werden (Becker, Ecker, Külpmann, Schwien & Stobbe 2023).

6. Verantwortung in der digitalisierten Arbeitswelt im Lichte berufspädagogischer Überlegungen – Ausblick

Aufgrund des explorativen Charakters der empirischen Studie und des Anspruchs dieses Beitrags, im Lichte der berufspädagogischen Überlegungen *Helmut Heids* zum Thema Verantwortung und am Beispiel von Crowdwork, die Bedeutung, das Verständnis und die Begründung von Verantwortung ex-

emplarisch darzulegen und zu analysieren, bleiben einige Forschungsdesiderata übrig, die mit diesem Beitrag nicht gefüllt werden können, und anderweitig zu bearbeiten wären.

Dazu gehört zum einen, die Bewältigung von Ambivalenzen zur Begründung von Verantwortung durch soziales Lernen ebenso empirisch zu untersuchen wie die Rolle dialektischer Bildung zur Begründung von Verantwortung in der digitalisierten Arbeit. Stellt dieser Beitrag überdies anhand der Arbeitsform Crowdwork exemplarisch dar, wie Verantwortung (im Sinne Helmut Heids) in digitalisierter Arbeit verstanden werden kann, wäre es im Übrigen einerseits interessant zu untersuchen, inwiefern es noch andere Konzepte zur Untersuchung von Verantwortung gibt und wie diese sowie die aus ihnen gewonnenen Erkenntnisse sich von denen dieses Beitrags unterscheiden. Des Weiteren wäre zu untersuchen, inwiefern Verantwortung im Speziellen auch in anderen Formen von Crowdwork, in denen die Arbeitenden nicht auf einer Online-Kundenserviceplattform tätig sind (vgl. bspw. in Schmidt 2017), sowie im Allgemeinen in digitalisierter Arbeit als Erwerbsarbeit begründet wird und welche Bedeutung ihr auf Seiten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zukommt.

Insbesondere Letzteres scheint für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik nicht nur deshalb interessant, weil sie Verantwortung eine große Bedeutung innerhalb der digitalen Transformation beimisst, sondern auch weil gemäß der Handreichung der Kultusministerkonferenz (KMK) Verantwortung in einem ihrer zentralen Praxis- und Forschungsfelder, der Berufsschule, eine elementar wichtige, weil deren Bildungsauftrag maßgeblich mitbestimmende Bedeutung besitzt.⁹ Mit ihrem Ziel, „die Entwicklung umfassender Handlungskompetenz zu fördern“, sodass der bzw. die Einzelne befähigt wird und bereit ist, „sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (KMK 2021, S. 15), besitzt die Berufsschule nicht nur einen (berufs-)pädagogischen, sondern einen über berufliche Bildung vermittelten politischen, das Verständnis und die Werte von Demokratie fördernden Bildungsauftrag. Gehört es zum „geschützten Grundinventar moderner Demokratien“ zwischen öffentlich und privat zu unterscheiden (Beck 1996, S. 71) und wird diese Unterscheidung aber in der (radikal) digitalisierten Arbeit, wie Arbeitsformen wie Crowdwork zeigen, zunehmend schwieriger oder ununterscheidbar und revidiert, so könnte sich die Frage nach dem Umgang damit bei gleichzeitiger Beibehaltung des

⁹ Die Berufsschule hat den Bildungsauftrag, „den Schülern und Schülerinnen die Stärkung berufsbezogener und berufsübergreifender Handlungskompetenz zu ermöglichen“, um sie so „zur nachhaltigen Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer, ökonomischer, ökologischer und individueller Verantwortung, insbesondere vor dem Hintergrund sich wandelnder Anforderungen“ wie z.B. der Globalisierung und Digitalisierung, explizit einschl. des „verantwortungsbewussten und eigenverantwortlichen Umgang(s) mit zukunftsorientierten Technologien, digital vernetzten Medien sowie Daten- und Informationssystemen“ zu befähigen (KMK 2021, S. 14).

Ziels, über berufliche Bildung verantwortliches Handeln und darüber das Verständnis und die Werte demokratischer Lebensformen zu fördern, neu stellen, womit der Bildungsauftrag der Berufsschule möglicherweise ebenfalls eine (er)neue(rte) Qualität im Hinblick auf den Umgang mit und die Forderung von über berufliche Bildung zu ermöglichender Verantwortung erhalten würde.

Literatur

- Altenried, M. (2017). Die Plattform als Fabrik. Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 47(2), 175-191.
- Beck, U. (1996). Das Zeitalter der Nebenfolgen und die Politisierung der Moderne. In U. Beck, A. Giddens & S. Lash (Hrsg.), *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*, (S. 19-112). Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Beck, U., Brater, M. & Daheim, H. (1980): *Soziologie der Arbeit und Berufe. Grundlage, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag.
- Becker, A., Ecker, L., Külpmann, I., Schwien, K. & Stobbe, P. (2023). Cooperative solidarity among crowdworkers? Social learning practices on a crowdtesting social media platform. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, Special Issue: Social Media and Platform Work, 1-22. Online: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/13548565231183298> (08.12.2023).
- Büchter K. (2020). Entgrenzung, Organisationslernen und berufliche Bildung: In R. Arnold, A. Lipsmeier A. & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*. 3., völlig neu bearbeitete Auflage, (S. 503-516). Wiesbaden: Springer VS.
- Büchter, K. (2023). Entgrenzung von Arbeit – Begrenzung durch Bildung? In A. Heinemann, Y. Karakaşoğlu, T. Linnemann, N. Rose & T. Sturm (Hrsg.), *Entgrenzungen unter besonderen Vorzeichen. Kongressband der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)*, (S. 335-352). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Carstensen, T. (2021). Effizient, optimiert, alltagstauglich? Digitale Praktiken zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit. *Mittelweg* 36, 01/2021, 40-59.
- Damberger, T. (2022). Digitalisierung – Arbeit – Bildung. Eine bildungstheoretische Perspektive auf die Arbeitswelt in Zeiten der Vierten Industriellen Revolution. In A. Wischmann, S. Spieker, D. Salomon, & J.-M. Springer (Hrsg.), *Jahrbuch für Pädagogik. Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung* (S. 168-179). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Diewald, M., Kunze, E. S. & Andernach, B. (2020). Digitalisierte Arbeit und private Lebensführung. In G. W. Maier, G. Engels & E. Steffen (Hrsg.), *Handbuch Gestaltung digitaler und vernetzter Arbeitswelten*, (S. 454-470). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Durward, D., Blohm, I. & Leimeister, J. M. (2016). Crowd Work. *Business & Information Systems Engineering*, 58(4), 281-286.

- Eckelt, M. & Thrun, T. (2021). Crowdwork und Plattformökonomie: Kann dort auch Berufsbildung stattfinden? *Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 75(191), 33-36.
- Gajewski, E. (2018). Ambivalente Flexibilität: Crowdworker*innen zwischen selbstbestimmter Arbeit und kapitalistischer (Selbst-)Verwertung auf digitalen Plattformen. *Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung*, No. 2018-03. Online: <https://www.uni-due.de/imperia/md/images/soziologie/dbsf-2018-03.pdf> (01.12.2023).
- Gentzel, P., Schwarzenegger, C. & Wagner, A. (2020). Zeugnisse des Alltags. Tagebuchverfahren als Quelle und Methode in der (historischen) Kommunikationsforschung. *medien & zeit. Kommunikation in Vergangenheit und Gegenwart*, 35(4), 45-59.
- Gerber, C. (2020). Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. Die Stabilisierung von Arbeitsteilung durch algorithmisches Management. *WSI-Mitteilungen*, 73(3), 182-192.
- Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2019a). Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork. In S. P. Vallas & A. Kovalainen (Hrsg.), *Work and Labor in the Digital Age*, (S. 121-143). Bingley: Emerald.
- Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2019b). Entgrenzung in der digitalen Onlinearbeit am Beispiel von Crowdwork. In H. Hanau & W. Matiaske (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen: Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven*, (S. 25-48). Baden-Baden: Nomos.
- Greef, S., Schroeder, W. & Sperling, H. J. (2020). Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 1/2020, 205.226.
- Heid, H. (1991). Problematik einer Erziehung zur Verantwortungsbereitschaft. *Neue Sammlung*, 31(3), 459-481.
- Heid, H. (2005). Übertragung von Verantwortung – die Verwandlung fremdbestimmten Sollens in selbstbestimmtes Wollen?. In M. Eigenstetter & M. Hammerl (Hrsg.), *Wirtschafts- und Unternehmensethik – ein Widerspruch in sich?*, (S.163-192). Kröning: Asanger.
- Heid, H. (2007). Ambivalenz des Verantwortungspostulats. In A. A. Bucher (Hrsg.), *Moral, Religion, Politik: Psychologisch-pädagogische Zugänge. Festschrift für Fritz Oser*, (S. 185-207). Wien, Berlin, Münster: Lit-Verlag.
- Heid, H. (2013). Werteerziehung – ohne Werte!? Beitrag zur Erörterung ihrer Voraussetzungen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59(2), 238-257.
- Heid, H. (2018). Was haben betriebliche Qualifikationsanforderungen mit Bildung zu tun? In J. Schlicht & U. Moschner (Hrsg.), *Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik* (S. 59-70). Wiesbaden: Springer VS.
- Heid, H. (2019). Warum aus der Digitalisierung von Produktionstechniken keine Maßgaben für Aus- und Weiterbildung abgeleitet werden können. In R. Dobischat, B. Käpplinger, G. Molzberger & D. Münk (Hrsg.), *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0?*, (S. 85-98). Wiesbaden: Springer VS.
- Heid, H. (2021). Was hat der Protest gegen den Lockdown mit Freiheit – und was hat Freiheit mit diesem Protest zu tun? *Vierteljahrsschrift für Wissenschaftliche Pädagogik*, 97(1), 69-77.

- Herkner, V. & Hjelm-Madsen M. (2023). „Freiheit · Berufsbildung · Verantwortung“. Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) vom 6. bis 8. September 2023 an der Europa-Universität Flensburg. Online: <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/institute/biat/dokumente/bwp-2023/cfp-flensburg-2023.pdf> (22.04.2024).
- Janneck, M. (2022). Einleitung: Digitale Arbeitswelt – Potentiale und Probleme. In E. Bamber, A. Ducki & M. Janneck (Hrsg.), *Digitale Arbeit gestalten. Herausforderungen der Digitalisierung für die Gestaltung gesunder Arbeit*, (S. 111-118). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Jochum, G. (2018). Zur historischen Entwicklung des Verständnisses von Arbeit. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: *Arbeit, Strukturen und Prozesse*. 2. Auflage, (S. 85-141). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kahlhake, P. (2016). Plattformökonomie. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), *Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft (2016)* (Hrsg.): *Werkheft 01. Digitalisierung der Arbeitswelt*, (S. 52-57). Berlin.
- Kleemann, F. (2012). Subjektivierung von Arbeit – eine Reflexion zum Stand des Diskurses. *AIS-Studien*, 5(2), 6-20.
- Kleemann, F./Voß, G. G. (2010): *Arbeit und Subjekt*. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, (S. 415-450). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kleemann, F., Westerheide, J., Matuschek, I. (2019). *Arbeit und Subjekt. Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie*. Lehrbuch. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Koch, S. (2005). Berufliches Selbstkonzept und eigenverantwortliche Leistung. Gruppendynamik und Organisationsberatung. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 36(2), 157-174.
- Kramer, P.-F. (2019). Zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung. Überlegungen zur Analyse individueller Erwerbskonstellationen von Crowdworkern als Zusammenspiel erwerbsstrukturierender Institutionen. *Sozialer Fortschritt*, (68)11, 887-901.
- Margaryan, A., Albert, J. & Charlton-Czaplicki, T. (2022). Workplace learning in Crowdwork Questionnaire (WLCQ): Measuring self-regulated learning and skill development in online platform work. *International Journal of Training and Development*, 26(3), 495-515.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2020). *Qualitative Forschungsdesign*. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Band 2: *Designs und Verfahren*. (S. 3-17). Wiesbaden: Springer.
- Molzberger, G. (2020). Utopisch? Betrachtungen zur Weiterbildung in einer digitalisierten Arbeitswelt durch die Linse dreier Darstellungen aus dem Science-Fiction-Genre. In U. Buchmann & M. Cleef (Hrsg.), *Digitalisierung über berufliche Bildung gestalten*. (S. 71-80). Bielefeld: wbv Publikation.
- Pongratz, H. J. (2023). *Die Beschäftigungsindustrie der Zukunft. Szenarien des Wandels der Such- und Vermittlungsprozesse am Arbeitsmarkt*. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. Online: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008638 (20.11.2023).

- Pongratz, H. J. & Bormann, S. (2017). Online-Arbeit auf Internet-Plattformen: empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. *AIS-Studien*, 10(2), 158-181.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin.
- Rausch, A., Goller, M. & Steffen, B. (2022). Uncovering Informal Workplace Learning by Using Diaries. In M. Goller, E. Kyndt, S. Paloniemi & C. Damşa (Hrsg.), *Methods for Researching Professional Learning and Development. Challenges, Applications and Empirical Illustrations*. (S. 43-70). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Reckwitz, A. (2020). *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. 6. Auflage. Berlin: Suhrkamp.
- Schmidt, F. A. (2017). Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. In Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *gute gesellschaft – soziale demokratie # 2017 plus*. Online: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf> (19.11.2023)
- Schörpf, P. (2019). Am Puls der Zeit? Arbeitszeiten von Crowdworkern. In, A. Schönauer, A., B. Saupe & A. Eichmann (Hrsg.), *Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbslandschaften*. (S.245-264). Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Sekretariat der Kultusministerkonferenz (KMK) (2021). *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Berlin.
- Staiger, A.-M. & Oelsnitz, D. v. d. (2021). Crowdwork: Wesen und Gestalt einer neuen Arbeitsform. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium: WiSt - Zeitschrift für Studium und Forschung*, 50(12), 12-18.
- Stobbe, P. (2022). Bildung im Medium der Digitalisierung von Arbeit? – Zur Revitalisierung bildungstheoretischer Reflexionen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 43, 1-28. Online: https://www.bwpat.de/ausgabe43/stobbe_bwpat43.pdf (18.12.2022).
- Voswinkel, S. (2022). Double-bind-Situationen. Paradoxe Widersprüche in der gegenwärtigen Arbeitswelt. In A. Honneth, A., K.-O. Maiwald, S. Speck, & F. Trautmann (Hrsg.), *Normative Paradoxien: Verkehrungen des gesellschaftlichen Fortschritts (Frankfurter Beiträge zur Soziologie und Sozialphilosophie, 32)*, (S. 215-238). Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Voß, G. G. (2014). Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*, (S. 283-318). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Windelband, L. (2019). Arbeiten und Lernen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen*, (S. 39-49). Berlin, Heidelberg: Springer.