

Pongratz, Hans J.

**Working Paper**

## Individualisierte Beruflichkeit: Erosion von Berufsstrukturen und Kompensationsstrategien im Crowdfunding. Eine Literaturstudie

Working Papers, No. 17

**Provided in Cooperation with:**

Helmut Schmidt University, Research Cluster OPAL

*Suggested Citation:* Pongratz, Hans J. (2025) : Individualisierte Beruflichkeit: Erosion von Berufsstrukturen und Kompensationsstrategien im Crowdfunding. Eine Literaturstudie, Working Papers, No. 17, Helmut-Schmidt-Universität, Forschungscluster OPAL, Hamburg, <https://doi.org/10.24405/20598>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/323589>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Individualisierte Beruflichkeit: Erosion von Berufsstrukturen und Kompensationsstrategien im Crowdfunding

---

Eine Literaturstudie

**Hans J. Pongratz**

---

Working Papers OPAL

## **Der Autor:**

**Dr. Hans J. Pongratz** ist außerplanmäßiger Professor am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München und Senior Research Fellow des WSI Düsseldorf. Er lehrt und forscht seit vielen Jahren zu arbeits-, organisations- und wirtschaftssoziologischen Themen. Schwerpunkte bilden der Wandel der Arbeit mit dem Arbeitskraftunternehmer als neuem Typus der Ware Arbeitskraft, die hierarchische Interaktionsordnung von Personalführung und die Erwerbsbedingungen in der beruflichen Selbstständigkeit. Seine jüngsten Forschungsprojekte widmeten sich der digitalen Transformation des Arbeitsmarkts und der Entwicklung einer globalen digitalen Beschäftigungsindustrie.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Forschungsclusters OPAL unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© **Forschungscluster OPAL**  
Hamburg 2025

**Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität**

**Working Papers No. 17, Hamburg 2025**

**ISSN 2512-8019 (online)**

**ISSN 2512-7950 (print)**

### **Kontakt**

Rebekka Hensen  
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr  
Holstenhofweg 85, Gebäude H1, Raum 2133  
22043 Hamburg  
Tel.: 040 / 65 41 22 32  
Fax: 040 / 65 41 35 22

rebekka.hensen@hsu-hh.de  
www.hsu-hh.de/opal

### **Redaktion**

Prof. Dr. Wenzel Matiaske  
Prof. Dr. Katharina Liebsch

## Projektkontext der vorliegenden Studie: CKoBeLeP

*Karin Büchter, Jiayin Li-Gottwald*

Die vorliegende Studie zu „Individualisierte Beruflichkeit: Erosion von Berufsstrukturen und Kompensationsstrategien im Crowdfunding – Eine Literaturstudie“ ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Crowdwork und Crowdworker – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung“ (CKoBeLeP)<sup>1</sup> zwischen 2023 und 2024 entstanden. Durchgeführt wurde sie von Prof. Dr. Hans J. Pongratz am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München und Senior Research Fellow des WSI Düsseldorf.

Das Projekt CKoBeLeP wird von 2021 bis 2024 aus Mitteln des Zentrums für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr ([dtec.bw](https://dtec.bw.mil.de/)) gefördert und ist im Forschungscluster „Organisation, Personal, Arbeit, Leadership“ (OPAL) der Helmut-Schmidt Universität / Universität der Bundeswehr ([www.hsu-hh.de/opal/](http://www.hsu-hh.de/opal/)) angesiedelt. Im Mittelpunkt des Projektes CKoBeLeP stehen Fragen nach der individuellen Bedeutung von Crowdwork unter Aspekten von Kompetenzentwicklung, Subjektkonstitution, Subjektivierungseffekten, Erwerbsverläufen, individuellen beruflichen Konzepten und Selbstverständnissen, Lernpraktiken sowie communities of practice in Crowdwork. Das Projekt CKoBeLeP verbindet arbeitssoziologische und berufs- und wirtschaftspädagogische Forschungszugänge und Interpretationsweisen.

Mittels verschiedener Forschungsmethoden, zu denen Onlinesurveys, repräsentative Befragungen, qualitative Interviews, Voice-Messaging-Adaptionen, Tagebuchstudien, Diagnoseaufgaben und eine Delphi Befragung gehören, sind im Projekt CKoBeLeP diverse Crowdwork-Plattformen in Deutschland untersucht worden.

Das übergreifende Ziel des Projektes besteht darin, aus arbeitssoziologischer und berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive und unter Berücksichtigung von „Standards Guter Arbeit“ Ausprägungen von Lernhaltigkeit von Crowdwork zu untersuchen. Dabei geht es darum herauszufinden, inwieweit und welche Lern- und Entwicklungspotenziale Crowdworker für sich in ihrer Arbeit sehen, welche Möglichkeiten der Aneignung von Wissen und Fähigkeiten sie nutzen und welche Lernpraktiken sie anwenden. Auf dieser Grundlage werden Bedingungen der Gestaltbarkeit von lernförderlicher Plattformarbeit analysiert und konzipiert.

Bei dem Projekt CKoBeLeP handelt es sich um ein Verbundprojekt. Neben dem Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit den beiden Professuren Berufspädagogik (Prof. Dr. Karin Büchter) und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. Tobias Schlömer) der Helmut Schmidt Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU / UniBw H) sind die Professur für Arbeits- und Organisationssoziologie der Universität Duisburg-Essen (Prof. Dr. Frank Kleemann) sowie die Kooperationsprofessur für Internationale Arbeitsbeziehungen zwischen dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und der HSU / UniBw H (Prof. Dr. Martin Krzywdzinski) als Teilprojektleitende beteiligt.

---

<sup>1</sup> [www.hsu-hh.de/bbp/forschung/crowdwork/](http://www.hsu-hh.de/bbp/forschung/crowdwork/)

Um die Befunde international-vergleichend einordnen zu können, ist im Rahmen des Projektes CKoBeLeP und begleitet durch die Kooperationspartnerin der Helmut-Schmidt-Universität, Prof. Dr. Karin Büchter, die vorliegende Studie in Auftrag gegeben worden. Die Studie beschäftigt sich mit dem Thema individualisierte Beruflichkeit im Crowdfunding. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Erosion von Berufsstrukturen und den damit verbundenen Kompensationsstrategien der Crowdfunder.

## Inhalt

<b>1. Einleitung: Crowdfunding und Beruflichkeit .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Krise der Beruflichkeit – Professionalität als Alternative? .....</b>	<b>8</b>
2.1. Methodisches Vorgehen .....	9
2.2. Erosion und Krise des Berufs aus soziologischer Perspektive .....	10
2.3. Die Bearbeitung der Krisendiagnosen in der Berufspädagogik.....	15
2.4. Internationale Forschung zu „new professionalism“ .....	25
2.5. Beruflichkeit und Professionalität unter Bedingungen der Digitalisierung .....	31
2.6. Folgerungen für die weitere Forschung .....	39
<b>3. Kompensierung beruflicher Strukturen im Crowdfunding: .....</b>	<b>44</b>
<b>exemplarische Einsichten zum Lernangebot der Plattformen.....</b>	<b>44</b>
3.1. Empirische Grundlagen der Analyse .....	45
3.2. Grenzen des Geschäftsmodells Crowdfunding.....	47
3.3. Fallbeispiel: Strategien und Maßnahmen der Freelancer-Plattform Upwork .....	54
3.4. Die Nutzung der Lernangebote von Crowdfunding-Plattformen .....	61
3.5. Entwicklungen im Umfeld von Crowdfunding-Plattformen .....	68
3.6. Fazit .....	73
<b>4. Analysekonzepte für individualisierte Beschäftigungsformen .....</b>	<b>77</b>
4.1. Beruflichkeit und Professionalität als komplementäre Analysekonzepte .....	78
4.2. Crowdfunding als individualisiertes Beschäftigungsmodell .....	83
4.3. Analytische Bezugspunkte für neue Institutionalierungsansätze.....	87
<b>Literatur.....</b>	<b>91</b>

## 1. Einleitung: Crowdfunding und Beruflichkeit

Das Beschäftigungsmodell Crowdfunding hat in den vergangenen Jahren viel Aufmerksamkeit in Forschung und Politik erfahren, obwohl es in Deutschland (und in Mitteleuropa) als Erwerbsquelle keine große Rolle spielt und sich auch global nur noch langsam ausbreitet. Neu und herausfordernd bleibt allerdings, dass Crowdfunding-Plattformen einen höchst flexiblen Zugang zu bezahlter Arbeit versprechen und losgelöst von beruflichen Strukturen operieren, wie sie die Erwerbsarbeit hierzulande prägen. Auf den Plattformen werden Arbeitsaufträge ausgeschrieben, die online und damit weltweit von beliebigen Orten mit Internetzugang aus bearbeitet werden können. Auftraggebende und Auftragnehmende treten nur über die Plattform miteinander in Kontakt; diese organisiert als Marktplatz Angebot und Nachfrage und wickelt den Austausch von digitalem Produkt und finanzieller Vergütung ab. Bewährt haben sich dafür Aufgabenstellungen der Textbearbeitung (z. B. Schreiben, Übersetzen), des Designs (z. B. Webseiten, Logos), der Verwaltung (z. B. Büroassistent, Buchhaltung) oder der Software-Entwicklung (z. B. Programmierung, Testing). Die vorliegende Literaturstudie behandelt nur derartige Macrotasks, die von Microtasks als Kleinstaufträgen mit einfachen Prüf- und Sortieraufgaben (z. B. Verschlagwortung, Bildprüfung) zu unterscheiden sind.

Textproduktion und Design, Verwaltung und Software-Entwicklung zählen zu Tätigkeitsfeldern, die in Deutschland üblicherweise innerhalb beruflicher Strukturen ausgeübt werden. Das bedeutet: Sie setzen eine Ausbildung voraus, die durch Bildungszertifikate nachgewiesen werden kann, ihre Qualitätsmaßstäbe werden unter Beteiligung von Verbänden oder Kammern kollektiv festgelegt und überprüft, und auf dieser Grundlage werden im Rahmen von Tarifregelungen Vergütungen ausgehandelt und vereinbart. Das gilt für die Tätigkeit in einem Anstellungsverhältnis in ähnlicher Weise wie in beruflicher Selbstständigkeit. Wer auf einer Crowdfunding-Plattform aktiv wird, macht das in formaler Selbstständigkeit. Doch der Grund für die Aushebelung beruflicher Strukturen liegt nicht in der Erwerbsform, sondern in der Überschreitung nationaler Rahmenseetzungen und kollektiver Regelungen: Plattformen, Auftraggebende und Auftragnehmende können in ganz verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Erwerbsinstitutionen angesiedelt sein, über die sie wechselseitig nicht Bescheid zu wissen brauchen. Denn sie beachten diese nicht weiter: Individuelle Bildungszertifikate werden nicht nachgefragt, und kollektive Normen und Regeln werden ignoriert. Crowdfunding scheint jenseits der vertrauten Berufswelten zu existieren und zu funktionieren.

Ob das tatsächlich der Fall und inwieweit es praktikabel ist, dieser Frage geht diese Literaturstudie nach, indem sie zwei wissenschaftliche Debatten miteinander zu verbinden sucht, die bisher weitgehend unabhängig voneinander verlaufen: zum einen die Diskussion zur Erosion von Berufen, zum anderen jene zum Lernpotenzial von Crowdfunding. Die Annahme eines Bedeutungsverlusts beruflicher Strukturen war (unabhängig von Digitalisierungsprozessen) im vergangenen Vierteljahrhundert immer wieder Thema in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie und Berufspädagogik, für die „Beruflichkeit“ eine zentrale Analysekategorie bildet. Die Crowdfunding-Forschung auf der anderen Seite hat neben Fragen zur Prekarisierung der Erwerbsbedingungen zunehmend auch die Möglichkeit und Notwendigkeit des Lernens in der Plattformarbeit untersucht. Insbesondere das Projekt „Crowdfund – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung“ (CKoBeLeP), in dessen Auftrag die vorliegende Studie entstanden ist, ist diesem Problem mit empirischen Analysen zum Crowd-

working über deutschsprachige Plattformen auf der Spur (Büchter et al. i. E.).<sup>2</sup> Da es von Berufspädagog\*innen und Arbeitssoziolog\*innen bearbeitet wird, liegt die Frage nach der Relevanz von Beruflichkeit und damit auch der Bezug zur Erosionsdebatte nahe. Die folgende Analyse hat zum Ziel, die empirischen Arbeiten des Projekts mit einer Erörterung der zugrunde liegenden konzeptionellen Fragen zu begleiten.

Die Argumentation folgt einer doppelten Fragestellung, welche die beiden Analysestränge zusammenführt: Welche Strategien zur Kompensation fehlender beruflicher Strukturen finden sich im Crowdfunding? Und inwieweit sind für die Erforschung dieser Entwicklung Analysekonzepte von Beruflichkeit und Professionalität noch geeignet? Die Leitkategorie der „individualisierten Beruflichkeit“ nimmt auf beide Schwerpunkte Bezug: Im Crowdfunding ist die Individualisierung des Erwerbs besonders ausgeprägt, während berufliche Strukturen zumindest in Europa weiterhin das relevante Bezugssystem darstellen. Der gewandelte Blick auf Beruf als Sozialkategorie lässt sich daran ablesen, dass in der Arbeitssoziologie ebenso wie in der Berufspädagogik inzwischen die weniger festgelegte Kategorie der Beruflichkeit bevorzugt wird. Die gesellschaftstheoretische Annahme der Individualisierung wiederum verweist auf den allgemeinen Bedeutungsverlust sozial normierender Strukturen und auf die Erweiterung individueller Entscheidungsspielräume und Entscheidungszwänge seit Ende des 20. Jahrhunderts (Beck 1984; Beck & Beck-Gernsheim 1994a). Die folgende Analyse kommt zu dem Schluss, dass Crowdfunding zwar jenseits traditioneller Berufsstrukturen, aber noch im Rahmen von individualisierter Beruflichkeit zu verorten ist.

Die beiden Hauptteile der Studie verfolgen eigenständige Zielsetzungen und können unabhängig voneinander gelesen werden. Der erste Teil (Kap. 2) gibt einen systematischen Überblick zur wissenschaftlichen Diskussion der Konzepte Beruf und Beruflichkeit unter Bedingungen der Digitalisierung. Dazu werden zunächst die um das Jahr 2000 formulierten soziologischen Thesen zur Erosion von Berufsstrukturen und zur Krise der Berufskategorie rekonstruiert (Kap. 2.2.). Sie lösten in der Berufspädagogik eine intensive Diskussion zum eigenen Selbstverständnis aus, das an die Institution der dualen Berufsausbildung gekoppelt und mit der Berufskategorie aufs engste verknüpft ist (Kap. 2.3.). Beide Debatten konzentrierten sich auf den deutschsprachigen Raum mit seinen ausgeprägten beruflichen Institutionen, auch wenn sich andernorts ähnliche Tendenzen finden. Die internationale Diskussion kreiste parallel dazu eher um die Kategorien von „profession“ und „professionalism“. Im Kontrast zur Erosionsdebatte standen hier aber weniger Krisenphänomene im Mittelpunkt als vielmehr die Weiterentwicklung der Konzepte im Kontext von „new professionalism“ (Kap. 2.4.). Die Debatte war thematisch offener angelegt, nahm weniger Bezug auf nationale Institutionen und rückte stattdessen Entwicklungen der Digitalisierung von Arbeit in den Fokus (Kap. 2.5.). Die konzeptionellen Schwierigkeiten erscheinen indes weder in der einen (Beruflichkeit) noch in der anderen Richtung (Professionalität) gelöst: Deshalb stellt sich abschließend die Frage nach Möglichkeiten zur Überbrückung der Debattenstränge (Kap. 2.6.).

---

<sup>2</sup> Ich bedanke mich herzlich für die konstruktive fachliche Begleitung meiner Arbeit an der Studie durch Karin Büchter. Besonders hilfreich für die Analyse waren zwei mehrtägige Workshops des Projektverbands, in welchen die thematische Vielfalt der Einzelprojekte zur Geltung kam und vielfältige Anknüpfungsmöglichkeiten zu erkennen waren. Das bemerkenswerte Vertrauen, das mir entgegengebracht wurde, zeigt sich in der Überlassung von empirischem Material aus dem Projekt für eigene Auswertungen (siehe Kap. 3.4.). Dieser Dank verbindet sich mit großem Respekt für ein inhaltlich äußerst anregendes und in der Zusammenarbeit besonders kollegiales Forschungsprojekt.

Das CKoBeLeP-Projekt liefert dafür im zweiten Teil der Studie (Kap. 3) zwei Ansatzpunkte: zum einen mit Crowdfunding ein herausforderndes Untersuchungsfeld, weil berufliche Strukturen dort weitgehend außer Kraft gesetzt sind, und zum anderen mit dem Forschungsfokus auf Möglichkeiten des Lernens und der Kompetenzentwicklung als beruflich besonders relevanten Handlungsfeldern. Die Analyse setzt an immanenten Schwierigkeiten des Geschäftsmodells Crowdfunding an, die sein Wachstumspotenzial beschränken und Gestaltungsbedarf erzeugen (Kap. 3.2.). Am Beispiel der weltweit umsatzstärksten Plattform Upwork lässt sich exemplarisch zeigen, mit welchen Anpassungen des Geschäftsmodells und mit welchen Informations- und Lernangeboten der Problematik zu begegnen versucht wird (Kap. 3.3.). Der empirische Forschungsstand zur Frage, wie solche Angebote von Crowdworker\*innen genutzt werden, lässt auch diesbezüglich Grenzen erkennen: Freelancer-Plattformen wie Upwork bieten allenfalls Funktionen der Einarbeitung in die Modalitäten der Plattform-Nutzung; zur Erfüllung fachlicher Ansprüche wird hingegen auf vorausgegangene berufliche Erfahrungen zurückgegriffen, und es werden anderweitige Lerngelegenheiten gesucht (Kap. 3.4.). In dieser Situation streben die Plattformen Kooperationen mit anderen Akteuren in der Branche der digitalen Beschäftigungsindustrie an, vor allem mit den großen Online-Lernplattformen (Kap. 3.5.). Die institutionelle Lücke, die dem Verzicht auf die Orientierung an beruflichen Strukturen geschuldet ist, können sie mit Lernangeboten und Kooperationsstrategien bisher allerdings nicht hinreichend füllen (Kap. 3.6.).

Wirkungsvolle Kompensationsstrategien, so lautet die Schlussfolgerung, kommen weniger von den Plattformen, sondern vonseiten ihrer Nutzer\*innen: Es sind vorwiegend die Crowdworker\*innen selbst, welche mit Eigeninitiative und Lernmotivation auf Basis ihrer in beruflichen Kontexten erworbenen Fähigkeiten Strukturdefizite kompensieren – und so die Plattformen indirekt zu Nutznießern der etablierten Strukturen machen. Auf Basis dieser Interpretation des Forschungsstands zum Crowdfunding werden abschließend (in Kap. 4) die Folgerungen erörtert, die daraus für die Weiterentwicklung der analytischen Konzepte zu ziehen sind. Vorgeschlagen wird, die getrennten Debatten von neuem zusammenzuführen und Beruflichkeit und Professionalität als komplementäre Analysekonzepte mit unterschiedlichen Betonungen von Struktur und Handlungspraxis zu fassen (Kap. 4.1.). In individualisierungstheoretischer Perspektive erscheint Crowdfunding als ausgeprägte Form von Vereinzelung, und es wird die grundlegende Vertrauensproblematik im Matching von Angebot und Nachfrage auf Marktplätzen für Arbeit deutlich (Kap. 4.2.). Mit Blick auf die notwendigen Gestaltungserfordernisse stellt sich deshalb die Frage nach der Schaffung geeigneter institutioneller Grundlagen und der dafür erforderlichen Institutionenarbeit (Kap. 4.3.). Diagnosen von Individualisierung und Erosion von Strukturen sollten nicht den Blick dafür verstellen, dass Institutionen immer wieder von neuem geschaffen werden können.

Somit schlägt diese Studie einen weiten Bogen: von allgemeinen Erosionstendenzen beruflicher Strukturen hin zu konkreten Entwicklungsproblemen im Crowdfunding, von analytischen Konzepten ihrer sozialwissenschaftlichen Einbettung zu empirischen Befunden zu Praktiken des Arbeitens und Lernens über Plattformen. Der Argumentation liegt keine eigenständige empirische Erhebung zugrunde, sondern sie beruht auf der Rezeption ausgewählter, für die Fragestellung relevanter Forschungsstränge. Der konzeptionelle Teil (Kap. 2) ist als Literaturstudie angelegt, welche die Debatten zu Beruflichkeit und Professionalität der vergangenen knapp drei Jahrzehnte bilanziert (siehe Kap. 2.1.). Die Befunde und Thesen zu Crowdfunding (Kap. 3) entstammen verschiedenen Zweigen der inzwischen recht umfangreichen Forschung zu Plattformarbeit, zu der auch eigene empirische Analysen sowie Material aus dem CKoBeLeP-Projekt zählen (siehe

Kap. 3.1.). Ziel der Analyse ist es, zur Klärung von grundlegenden Begriffen und Konzepten der Arbeits- und Berufsforschung in Soziologie und Pädagogik beizutragen. Crowdfunding, so die zugrunde liegende Annahme, bietet sich dafür als empirisches Bezugsfeld gerade deshalb an, weil dieses Beschäftigungsmodell jene Erwerbsstrukturen zu umgehen versucht, auf welche die Konzepte ursprünglich bezogen sind. Die Konzepte werden damit gewissermaßen einem Belastungstest unterzogen.

In gesellschaftsanalytischer Perspektive bewegt sich die Analyse im Spannungsfeld von Individualisierung und institutionellem Wandel, ohne dazu einen theoretisch fundierten Beitrag leisten zu können. Die abschließenden Überlegungen (in Kap. 4) zur Interpretation von Crowdfunding als Individualisierungsprozess und von Kooperationsstrategien der Plattformen als Beleg für Institutionalisierungsbedarf sind vielmehr als Anregung für die weitere Forschung gedacht, stärker als bisher an einer gesellschaftstheoretischen Einbettung der diversen Forschungsstränge zu arbeiten. In der Erosion von Berufsstrukturen werden ebenso wie in den Operationsproblemen von Online-Marktplätzen für Arbeit Grundprobleme im Verhältnis von Individuum und Institution sichtbar. Das geschieht nicht zufällig fast zeitgleich in derselben historischen Phase, denn beide Beschäftigungsmodelle kämpfen mit ähnlichen Problemen der Organisation des Austauschs von Arbeitsleistungen. Allerdings erfolgt diese Auseinandersetzung unter konträren Ausgangsbedingungen: Im Falle der Berufsstrukturen sind es die etablierten, hochregulierten Erwerbsverhältnisse sozialpartnerschaftlich organisierter kapitalistischer Lohnarbeit, im Crowdfunding geht es hingegen um die scheinbare Neuerschaffung gänzlich unregulierter Tauschbeziehungen auf globalisierten Marktplätzen für selbstständige Arbeitsleistungen. Unsere Analysekonzepte sollten in der Lage sein, solche unterschiedlichen Entwicklungen gleichermaßen zu erfassen, und so Möglichkeiten eröffnen, ihren Zusammenhang zu untersuchen und zu verstehen.

## 2. Krise der Beruflichkeit – Professionalität als Alternative?

Der Berufsbegriff hat im deutschen Sprachraum eine lange Tradition der alltagssprachlichen wie der wissenschaftlichen Kennzeichnung struktureller Merkmale der Bindung von Personen an Anforderungen der Erwerbsarbeit (Demszky & Voß 2018; Papsdorf & Voß 2023). von Beck, Brater und Daheim (1980) verstehen Berufe in ihrem berufssoziologischen Standardwerk als „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft“ (20). Diese Definition verdeutlicht ihre gesellschaftliche Funktion der Vermittlung von Person und Organisation: In Form der kollektiv verhandelten Strukturen von Berufen werden individuelle Fähigkeiten als „Ware am Arbeitsmarkt“ (ebd.) verfügbar gemacht. Mit dem System der dualen Ausbildung (in Betrieb und Berufsschule) sind berufliche Strukturen zudem zum Kern einer spezialisierten pädagogischen Disziplin, nämlich der Berufspädagogik, geworden (Arnold, Gonon & Müller 2015; Grottker 2020). Auch wenn das Verständnis von Berufsbildung deutlich weiter zu fassen ist (vgl. die Beiträge in Arnold, Lipsmeier & Rohs 2020), ist die Entwicklung der Berufspädagogik eng mit der Gestaltung der fachlichen Grundausbildung im dualen System im Rahmen der Berufsbildungspolitik verbunden (Kutscha 2010; Büchter & Eckelt 2022).

Vor etwa 25 Jahren, um das Jahr 2000, setzte ein Krisendiskurs zum Berufsbegriff ein, in dem von Seiten der Arbeitssoziologie und der Berufspädagogik wechselseitig aufeinander Bezug genommen wurde. Im Mittelpunkt standen zwei arbeitssoziologische Diagnosen eines grundlegenden Wandels beruflicher Anforderungen in einer flexibilisierten Arbeitswelt: die These einer „Erosion des Berufs als sozialstrukturelle Kategorie“ von Baethge und Baethge-Kinsky (1998: 461) und die Annahme der Entwicklung zum Individualberuf von Voß (2001) als Folge der Entstehung eines neuen Typus der Ware Arbeitskraft, des Arbeitskraftunternehmers (Voß & Pongratz 1998). Diese beiden Analysen sind in den folgenden Jahren vielfach in der Berufspädagogik aufgegriffen, als Krisendiagnosen kontrovers diskutiert und in neue Bildungskonzepte umzusetzen versucht worden. Die selbstkritische Diskussion der eigenen Begrifflichkeit begann allerdings bereits früher – und unabhängig von den soziologischen Krisendiagnosen, insbesondere mit den grundlegenden Überlegungen von Kutscha (1992) zur „Modernisierung der Beruflichkeit“ (535). Jedoch nahm die berufspädagogische Debatte weit stärker Bezug auf die zugespitzten soziologischen Krisendiagnosen als auf Kutschas offenerere und ausgewogenere Analyse.

Die folgende Literaturstudie gibt einen Überblick über diese Debatte, arbeitet ihre zentralen Argumentationslinien heraus und prüft ihren Bezug zur jüngsten Forschung zur digitalen Transformation der Arbeitswelt. Nach Erläuterungen zum methodischen Vorgehen (Kap. 2.1.) startet sie mit einem genaueren Blick auf die soziologischen Diagnosen zu Erosion und Krise des Berufs (Kap. 2.2.). Anschließend wird die darauf bezogene Diskussion zum Wandel von Beruflichkeit in der Berufspädagogik rekonstruiert (Kap. 2.3.). Die Basis bilden Texte der vergangenen 25 Jahre, wobei die Schwerpunkte im soziologischen Diskurs zwischen 1998 und 2012 liegen, in der Berufspädagogik zwischen 2005 und 2015. Kaum eine Rolle gespielt hat dabei die zuletzt wieder aufblühende internationale Forschung zu neuen Formen von Professionalität („new professionalism“), die anschließend (in Kap. 2.4.) vorgestellt wird, weil sie wichtige Anschlussmöglichkeiten an Fragen der Digitalisierung und Plattformisierung von Arbeit bietet. Die digitale Transformation stellt die analytischen Konzepte der Arbeitssoziologie ebenso wie der Berufspädagogik

neuerlich vor Herausforderungen, auf welche die beiden Disziplinen noch wenig zufriedenstellende Antworten gefunden haben (Kap. 2.5.). Ziel dieser Bestandsaufnahme der Literatur ist es, die Tragfähigkeit von analytischen Konzeptionen von Beruflichkeit und Professionalität für die weitere arbeitssoziologische und berufspädagogische Forschung zu prüfen. Die abschließenden Überlegungen ziehen eine zusammenfassende Bilanz und werfen weiterführende Fragen nach dem Verhältnis von Arbeitssoziologie und Berufspädagogik und nach gemeinsamen konzeptionellen Grundlagen auf (Kap. 2.6.).

## 2.1. Methodisches Vorgehen

Die folgende Literaturstudie erschließt Forschungsbeiträge aus dem Zeitraum von etwa 1995 bis heute für vier thematische Felder:

- die deutschsprachige Arbeits- und Berufssoziologie (Kap. 2.2.),
- die deutschsprachige Berufspädagogik (Kap. 2.3.),
- die deutschsprachige Professionssoziologie und die englischsprachige Forschung zu „professionalism“ (Kap. 2.4.),
- die deutschsprachige Digitalisierungsforschung, soweit sie Bezug auf Konzepte von Beruflichkeit und Professionalität nimmt (Kap. 2.5.).

Für jedes dieser Felder wurden verschiedene Datenbanken, zu denen über die Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität München Zugang besteht, auf ihre Eignung für die Aufgabenstellung dieser Literaturstudie überprüft. Die flexibelsten Suchwege und zuverlässigsten Erträge lieferte allerdings die allgemeinwissenschaftliche Suchmaschine Google Scholar. Daneben wurden als Datenbanken vor allem der Online-Katalog OPAC der Universitätsbibliothek und die „Elektronischen Zeitschriften“ genutzt. Fachspezifische Datenbanken wie „Sociological Abstracts“ oder „IAB-Infoplattform“ wurden nur zur Kontrolle und Ergänzung herangezogen.

Die Suche erfolgte einerseits über Suchbegriffe wie „Beruf“, „Beruflichkeit“, „Ende“, „Erosion“, „Profession/profession“, „Professionalität/professionalism“ und deren Kombinationen; andererseits wurde ermittelt, in welchen Texten bekannte Schriften zur Fragestellung nach der Krise von Beruflichkeit und dem Wandel von Professionalität ausführlich rezipiert worden waren. Dazu wurden Titel, Abstract (falls vorhanden) und Inhaltsverzeichnis (falls vorhanden) überprüft und bei Bedarf mit stichprobenartiger Lektüre ergänzt. Über wechselseitige Verweise zwischen den ermittelten Publikationen konnte eingeschätzt werden, auf welche Werke häufig Bezug genommen wurde und welche im Mittelpunkt der Debatte standen. Da sich zeigte, dass einzelne Forschende mehrfach und zum Teil in größeren Abständen zum Thema publiziert hatten, wurden deren Schriften genauer auf die Entwicklung ihrer Argumentation hin untersucht. Das erwies sich insbesondere im Feld der deutschsprachigen Berufspädagogik als sehr ertragreich, weil es sich um ein überschaubares Feld mit engen Verbindungen zwischen den Wissenschaftler\*innen handelt.

Die Literaturstudie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, weil es primäres Ziel ist, zentrale Argumentationslinien nachzuzeichnen. Das Spektrum der Positionen und die Grundzüge der Entwicklung der Forschung sollen deutlich gemacht, aber nicht in allen Einzelheiten ausgeführt werden. Die Darstellung weist zwar wissenschaftsgeschichtliche Züge auf, soll aber in erster Linie als

Bestandsaufnahme dienen, um die Relevanz von Konzepten von Beruflichkeit und Professionalität für die Analyse aktueller Entwicklungen beurteilen zu können. In diesem Sinne wird im anschließenden dritten Kapitel Crowdfunding als Anwendungsfeld behandelt, anhand dessen sich Fragen nach der Bedeutung von beruflichen Strukturen für die Kompetenzentwicklung bei Plattformarbeit exemplarisch erörtern lassen. Im Hinblick auf die Qualität der Ergebnisse bleibt zu berücksichtigen, dass ich zu Beginn der Recherchen über unterschiedliche Vorkenntnisse verfügte und mich entsprechend sicher im jeweiligen Feld der Literaturrecherche orientieren und bewegen konnte. Mein eigener Forschungsschwerpunkt liegt in der Arbeits- und Berufssoziologie, zuletzt in Verbindung mit Analysen zur Digitalisierung des Arbeitsmarkts. Die Entwicklungen der Berufspädagogik und der englischsprachigen Forschung zu „professionalism“ waren mir zunächst weit weniger vertraut, weckten aber umso mehr meine Neugier.

## **2.2. Erosion und Krise des Berufs aus soziologischer Perspektive**

Sowohl die Sozialkategorie des Berufs als auch die spezielle Form der Berufsbildung im dualen System von Betrieb und (Berufs-)Schule bilden im internationalen Vergleich Besonderheiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz und sind eng mit der Tradition vorindustrieller Handwerksordnungen in Mitteleuropa verbunden (Arnold, Gonon & Müller 2015; Büchler 2022). Im Verlauf der Industrialisierung ist es in den deutschsprachigen Ländern gelungen, handwerkliche Strukturen der Selbstverwaltung und der Ausbildungsorganisation auch als Modell für Qualifizierungsprozesse in der industriellen Produktion und im Dienstleistungssegment zu etablieren. Der Beruf wurde zur Schlüsselkategorie für die Systematisierung von Qualifikationsprofilen und das duale Berufsbildungssystem zu einem tragenden Pfeiler der industriellen Beziehungen.

Innerhalb der Nachkriegsordnung der Bundesrepublik Deutschland schienen diese Strukturen in den 1970er- und 1980er-Jahren gefestigte Kernelemente der Organisation von Erwerbsarbeit darzustellen: Die Zahl der Auszubildenden war in den 1950er- und 1960er-Jahren beständig angestiegen und hatte mit den geburtenstarken Jahrgängen Höchstwerte erreicht; angesichts steigender Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1970er-Jahre boten berufliche Qualifikationen weiterhin sichere Orientierung auf dem schwieriger gewordenen Arbeitsmarkt (Greinert 1998). Das Berufsschulwesen war ausgebaut worden und bildet die institutionelle Basis für eine florierende Berufspädagogik (Kutscha 2010). Mit einer subjektorientierten Berufssoziologie konnten Beck, Brater und Daheim (1980) ein breites Spektrum von Ansätzen zu einer integrativen Perspektive auf Beruf als Strukturform von Erwerbsarbeit verbinden.

Danach wird es still um die Berufssoziologie in Deutschland. Die „Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie“ von Littek, Rammert und Wachtler (1982) ist das letzte Lehrbuch, das ihr ein eigenes Hauptkapitel widmet. Es finden kaum noch konzeptionelle Weiterentwicklungen statt, während Voß in wechselnden Handbuchbeiträgen die „stagnierende Berufssoziologie“ (Demszky & Voß 2018: 502) dokumentiert (Voß 1994, Voß 2016, Papsdorf & Voß 2023). Eine aktuelle Studie zum Zusammenhang von Beruflichkeit und Digitalisierung konstatiert (Neumer et al. 2022, siehe näher zur Studie Kap. 2.5.): „Die arbeitssoziologische Forschung im engeren Sinne gibt zunächst wenig Aufschluss über Spezifika der Beruflichkeit; die systematische Auseinandersetzung mit den Konzepten von Beruf und Beruflichkeit fristet in der Arbeitssoziologie ein eher peripheres Dasein“ (17). Einen ambitionierten theoriegeleiteten Versuch zu einer Neufassung der Kategorie Beruf als gesellschaftlicher Formbestimmung hat zuletzt noch Kurtz (2001;

2005; 2015) aus differenzierungstheoretischer Perspektive unternommen. Er schließt an Überlegungen von Stichweh (1992) zu Professionen als Ausdruck der Ausdifferenzierung von Funktionssystemen der modernen Gesellschaft an und bestimmt Beruf als „Form der strukturellen Kopplung zwischen den beiden Sozialsystemen Erziehung und Wirtschaft“ (Kurtz 2005: 19). In der empirischen Forschung ist diese gesellschaftstheoretische Konzeption allerdings kaum aufgegriffen worden, und Kurtz selbst hat neuere Analysen zum Wandel von Bildung und Arbeit nicht zum Anlass genommen, sein Theoriekonstrukt systematisch weiterzuentwickeln.

Der allmähliche Bedeutungsrückgang der Berufssoziologie wird zunächst nicht als Krise des Fachs thematisiert, weil die Arbeitssoziologie über ausreichend konzeptionelle Alternativen verfügt. Der Wandel der Arbeitswelt seit den 1970er-Jahren ist bestimmt von technologischen Innovationen, neuen Management- und Organisationskonzepten und der Dynamik globalisierter Märkte. Charakteristischer Ausdruck dieses Wandels sind die gravierenden Umstrukturierungen der Arbeitsorganisation im Zuge von Lean Management-Konzepten zu Beginn der 1990er-Jahre: Sie haben mit steigenden Erwartungen an Teamorientierung, Unternehmensidentifikation und Arbeitsflexibilität erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsanforderungen, doch sind die veränderten Kompetenzerwartungen mit beruflichen Qualifizierungsstrukturen zunehmend schwer zu vereinbaren. Die Wandlungen von subjektiven Arbeitsorientierungen, betrieblichen Strategien und Branchenstrukturen bieten reichlich Untersuchungsmaterial für ein soziologisch breit angelegtes Analyseinstrumentarium, das weitgehend ohne den Berufsbegriff auskommt (vgl. exemplarisch die Lehrbücher von Minssen 2006; Ruiner & Wilkesmann 2016; Flecker 2017).

Es überrascht deshalb nicht, dass die erste explizite arbeitssoziologische Krisendiagnose zum Berufsbegriff auf den Wandel in der Industriearbeit der 1990er-Jahre von einer berufs- und funktionsbezogenen zu einer prozessorientierten Arbeitssteuerung rekurriert. Baethge und Baethge-Kinsky (1998) folgern aus diesem Strategiewechsel: „die spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichem Status, die das traditionelle deutsche Berufskonzept ausgezeichnet hat, löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit“ (469). Der Berufspädagogik gestehen sie in Kritik an Harney (1998), der an „Beruf als Lebensperspektive“ festhält, nur noch eine „verdünnte Kategorie von Beruf“ zu, „die in bezug [sic] auf spätere Arbeitsrealität, gesellschaftliche Statuszuweisung und soziale Integration immer weniger Realitätsgehalt aufweist und somit als Orientierungskategorie gebrochen ist“ (470). Diese Diagnose aus dem Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen ist im Hinblick auf industrielle Facharbeit empirisch gut fundiert und wird von einem ausgesprochenen Kenner des Systems der dualen Berufsausbildung vertreten (vgl. Baethge 1970).

Die Erosionsthese weist allerdings zwei gravierende Probleme auf: Zum einen lassen die Autoren ihre Reichweite über die industrielle Facharbeit hinaus und damit ihre Relevanz für Erwerbsarbeit insgesamt offen, zum anderen bleiben sie in ihrer Krisensemantik reichlich vage. Tatsächlich sprechen sie nicht von Krise, sondern in mehreren Abwandlungen davon, dass Beruflichkeit „fragwürdig wird“, „erodiert“ (Baethge & Baethge-Kinsky 1998: 461), „an Funktionsfähigkeit einbüßt“, „immer mehr in Abwind gerät“ und sich „immer weiter auflöst“ (462). Die Spannweite ihrer Interpretation erstreckt sich damit von einer – kaum in Abrede stehenden – Einbuße an Funktionsfähigkeit bis hin zu einer – höchst fraglichen – „Auflösung“ (467). Auf Basis von Daten der empirischen Ungleichheitsforschung hat Mayer (2000) umgehend die Annahme einer generellen Auflösung von Beruflichkeit bestritten, gleichwohl aber Tendenzen der Entberuflichung

aufgrund neuer Formen der Arbeitsorganisation zugestanden. Baethge (2004) selbst hält in späteren Veröffentlichungen grundsätzlich an der Erosionsthese fest, ohne sie weiter zu verschärfen oder zu konkretisieren; im Hinblick auf interaktive Dienstleistungsarbeit geht er von einer „Affinität zum klassischen Professionskonzept“ (Baethge 2012: 99) aus. In der Arbeits- und Industriesoziologie wird die These der Erosion von Beruflichkeit bis heute viel zitiert, ohne eine tiefer gehende und empirisch breitere Debatte über den Wandel von Beruflichkeit auszulösen.

Die zweite, etwa zur selben Zeit entwickelte Leitthese zum Wandel von Beruflichkeit wurde innerhalb der Arbeitssoziologie deutlich weniger intensiv diskutiert als in der Berufspädagogik: Mit der Konzeption des Individualberufs zog Voß (2001) berufssoziologische Schlussfolgerungen aus der theoretischen Annahme der Entstehung des Arbeitskraftunternehmers als neuem Typus von Arbeitskraft infolge wachsender betrieblicher Ansprüche an die Selbstorganisation von Arbeit in den 1990er-Jahren (Voß & Pongratz 1998). In ihren Ausgangsannahmen sind die Analysen von Baethge/Baethge-Kinsky und Voß/Pongratz in ähnlicher Weise auf Prozesse der Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitsorganisation und der Subjektivierung und Individualisierung der Arbeitsprozesse gerichtet. Sie stellen prägnante Zuspitzungen der damals in der Arbeits- und Industriesoziologie verbreiteten Diagnosen zur „Entgrenzung von Arbeit“ dar (vgl. z. B. auch Minszen 2000, Kratzer 2003, Gottschall & Voß 2003, Mayer-Ahuja & Wolf 2005). Im Unterschied zur Erosionsthese formuliert Voß (2001) mit der Annahme vom „sich abzeichnenden Individualberuf des Arbeitskraftunternehmers“ (305) „bewußt [sic] zugespitzte prognostische Überlegungen“ (287) von großer Reichweite, aber ohne nähere empirische Fundierung. „Stimmen, die von einer „Krise“ oder sogar vom „Ende“ des Berufs sprechen“ (ebd.), nimmt er zum Ausgangspunkt (ohne sie konkret zu nennen), entwickelt selbst indessen eine Art Gegenthese, nämlich „nicht ein Ende von Beruflichkeit überhaupt, sondern das Ende eines durch die Dominanz fester, sozial präformierter Fachlichkeit geprägten historischen Modells von Beruf“ (305).

Die Kategorie des Individualberufs steht für die „Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers“, die Voß (2001) zum einen gekennzeichnet sieht durch die reflexive „individuelle Formung von Arbeitskraft“ (300) und zum anderen durch eine „relativierte Fachlichkeit“ (301), die er aus den drei Dimensionen der Selbst-Organisation, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung des Arbeitskraftunternehmer-Typus ableitet (302ff.). In der Theorie ist die These einer „reflexiv individualisierte(n) Beruflichkeit“ (308) als Anforderung, berufliche Strukturmerkmale gezielt zu nutzen und individuell zu gestalten, unmittelbar aus dem Arbeitskraftunternehmer-Typus ableitbar und stimmt weitgehend mit arbeitssoziologischen Entgrenzungsdiagnosen überein. Dagegen ist die Prognose der Entstehung eines Individualberufs als neuer Sozialkategorie wesentlich problematischer, wenn diese „nicht mehr primär gesellschaftlich“, sondern als „personale Form“ (309) hervorgebracht und damit „paradoerweise“ wieder zum „Lebensberuf“ (ebd.) wird. Diese Unbestimmtheit der Kategorie Individualberuf zwischen personaler und gesellschaftlicher Form dürfte ein Hauptgrund dafür sein, dass sie trotz breitester Rezeption des Arbeitskraftunternehmer-Theorems in Soziologie wie Pädagogik selten übernommen wurde (siehe Kap. 2.3.).

Voß hat seine Konzeption des Individualberufs etwa ein Jahrzehnt später unter Rekurs auf die Professionalitätskategorie (allerdings nur mit knappem Bezug auf die Professionsforschung) reformuliert als „subjektivierte Professionalität“ (Voß 2012a) und als „Selbstprofessionalisierung“ (Voß 2012b). Den Hintergrund dafür bilden empirische Befunde (Haußl, Hausinger & Voß 2013), die auf erhöhte psychosoziale Belastungen in qualifizierter Beschäftigung als Folge von Gefähr-

dungen beruflicher Qualitätsstandards schließen lassen (Voß 2012b: 354f, 359ff.). Sie erforderten von den Erwerbstätigen „komplexe Balancen zwischen im weitesten Sinne fachlichen und damit konfligierenden außer- oder überfachlichen Anforderungen neuer Art herzustellen“ (Voß 2012a: 295). Im Wesentlichen konkretisiert Voß diese Anforderungen weiterhin entlang der drei Dimensionen des Arbeitskraftunternehmer-Typus. Seine Ausweitung des Analysekonzepts auf Tätigkeiten von aktiv in Dienstleistungen einbezogenen Kund\*innen mit der These von „professionell arbeitenden Kunden“ (Voß 2012b: 374ff.) ist erneut professionstheoretisch wenig fundiert. Die Aussagen weisen einen zunehmend normativen Duktus auf und drohen Professionalität auf jede Art der (erfolgreichen) Bewältigung schwieriger Lebenssituationen auszuweiten. Eine systematische begriffliche Differenzierung zwischen Beruf und Beruflichkeit haben weder Voß (2001) noch Baethge und Baethge-Kinsky (1998) vorgenommen.

Ein dritter grundlegender Text zu beruflichen „Auflösungstendenzen“ in den 1990er-Jahren wurde in der Berufspädagogik wenig rezipiert: Dostal, Stooß und Troll (1998) legen aus Perspektive des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (das IAB trägt die Berufskategorie weiterhin im Namen) eine auf die Berufs- und Qualifikationsforschung ausgerichtete Bestandsaufnahme vor (vgl. auch Dostal 2002). Ausgehend von der öffentlichen Debatte um das Verhältnis von „Beruf und Job als Gegenwelten“ (Dostal, Stooß & Troll 1998: 438) erörtern sie verschiedene historische Berufsdefinitionen (ausschließlich aus der deutschen Literatur) sowie Schwierigkeiten der Berufsbezeichnung, skizzieren den Wandel der Berufsstruktur und diskutieren Unschärfen bei Berufsangaben – also primär Probleme der Berufsstatistik des IAB und der Berufskunde für Beratungsaufgaben der Bundesanstalt für Arbeit.

Dostal, Stooß und Troll (1998) identifizieren fünf Gründe für „Auflösungstendenzen von Beruf“ (450ff.): Verlust der Dauerhaftigkeit, Gefährdungen beruflicher Identität, Abkopplung von Berufsausbildung und Berufstätigkeit, Erosion der Berufsausbildung (z. B. durch neue Kombinationen von Berufsinhalten) und steigende Flexibilitätsanforderungen. Diese Auflösungstendenzen böten allerdings „neue Chancen für den Beruf“ (458), den sie im Fazit als weiterhin maßgebliche, weil durchaus anpassungsfähige Struktur bewerten: „Beruf beschreibt gleichermaßen aussagekräftig, vollständig und bewertend Erwerbsaktivitäten von Menschen. Er ist mehrdimensional angelegt und somit an komplexe Realitäten anpassbar. Darüber hinaus ist er in der Lage, auch Veränderungen aufzunehmen und zu transportieren“ (ebd.). Im Unterschied zu Baethge/Baethge-Kinsky und Voß bieten Dostal, Stooß und Troll also keine zugespitzte Wandlungsthese an, sondern die vergleichsweise unspektakuläre Annahme der Gleichzeitigkeit von Erosions- und Anpassungstendenzen – und haben vielleicht gerade deshalb weniger Aufmerksamkeit gefunden.

Bis heute werden die Thesen der Auflösung oder Erneuerung von Beruflichkeit in der Arbeitssoziologie immer wieder aufgegriffen, ohne dass sich daraus eine breitere Diskussion zum Charakter des beruflichen Wandels oder zur Gültigkeit der Kategorie entwickelt hätte. Da selten grundlegend neue Argumente ins Spiel kommen, entsteht der Eindruck einer weitgehenden Stagnation der Debatte. Die Beiträge richten sich auf unterschiedliche Bereiche der Entwicklung und sind nicht mehr in den Kontext einer Berufssoziologie eingebettet. Im Einzelnen aber enthalten sie relevante Thesen und Befunde, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Ähnlich wie Dostal (2002) sieht Kupka (2005) in einer Skizze der Forschung des IAB zu Beruf und Bildung das „System der beruflichen Bildung“ zwar „vor einem tiefgreifenden

Wandel“ (640), unter anderem aufgrund der „Schaffung neuer Berufsbilder und Ausbildungsordnungen“ (639), doch „scheint eine Aufgabe des Berufsprinzips nicht in Sicht zu sein“ (ebd.) (zur Kontinuität von Berufszuschnitten vgl. Tiemann 2012).

- Müller und Wilke (2008) erörtern in historischer Perspektive die zwiespältige Rolle des Berufskonzepts für die Politik der Gewerkschaften, in denen es einerseits aufgrund der Gefahr der Entsolidarisierung abgelehnt, andererseits aber im Rahmen des Institutionensystems zunehmend zur aktiven Mitgestaltung (z. B. der Ausbildungsberufe) genutzt werde. Sie interpretieren diese Ambivalenz als „verdrängte Beruflichkeit“: „Die Gewerkschaften kümmern sich in vielfältigster Weise um praktische berufliche Probleme in der Arbeitswelt, aber als organisationspolitisches Medium der Bindung der Mitglieder an die Organisation findet Beruflichkeit nicht statt“ (399).
- Schnell (2012) greift die arbeitssoziologischen Thesen der Subjektivierung und der individualisierten Beruflichkeit auf und verbindet sie mit Analysekonzepten von Professionalisierung einerseits und beruflicher Sozialisation andererseits. Vor dem Hintergrund ihrer eigenen Forschungen zu Kulturberufen und zu Dienstleistungsarbeit sieht sie neben der „Individualisierung von Professionalität“ (31) gleichzeitig neue Tendenzen „kollektive[r] Bindungen“ (ebd.).
- Schmiede (2015) kommt in der Erörterung grundlegender Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft (Netzwerkorganisation, unsichere Beschäftigungsverhältnisse u. a.) zum Schluss: „Entberuflichung und Verberuflichung sind beide weiterhin vorhanden, verlaufen parallel und sind beide wirkungsmächtig“ (98). Entberuflichung erfolge „im engeren fachlichen Sinn“ (ebd.), Verberuflichung „im weiteren Tätigkeitssinne“ (99) der Subjektivierung von Arbeit. Er ist einer der wenigen Arbeitssoziolog\*innen, die Empfehlungen für die Berufspädagogik anbieten, indem er ihr die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Psychologie, Arbeitswissenschaften, Soziologie und Arbeitsmarktforschung nahelegt (ebd.).
- Kurtz (2015) sieht zwar historisch einen grundlegenden „Bedeutungswandel des Berufs [...] von einer moralischen Bestimmung der Arbeit hin zu einer qualifikationsdominierten Form“ (41), äußert sich aber nur vage zur Erosionsdebatte mit dem Hinweis, dass der Beruf eine „kontextbezogene Bedeutung“ (ebd.) erhalten habe. Trotz Wandlungsthesen und systemspezifischen Bedeutungszuschreibungen hält er an der „Form des Berufs als einer analytischen Kategorie des Sozialen“ (49) fest.
- Nicklich (2017) knüpft in seiner Dissertation mit empirischen Fallstudien zur Schaffung zweier neuer Ausbildungsberufe an die Krisendiskussion an und skizziert die „institutionellen Fundierungen von Beruflichkeit“ (37ff.) und das Spektrum der berufspolitischen Akteure (44ff.). Seine theoretische Grundlage bildet das Konzept der Institutionalisierungsarbeit (84ff.), mit dem er für die untersuchten Fälle zum Befund einer „institutionelle(n) Stagnation“ kommt. Gleichwohl bescheinigt er der „Institution der Beruflichkeit“, dass sie „bisweilen selbst als Ressource bei netzwerkförmiger Wertschöpfungsorganisation betrachtet werden“ (232) kann (vgl. auch Nicklich & Fortwengel 2017).
- Matuschek (2019) greift die Debatte um Erosion oder Individualisierung von Beruflichkeit mit Bezug auf Entwicklungen der industriellen Facharbeit, insbesondere im Hinblick auf „digitalisierungsbedingte Veränderungen“ (27ff.), auf und stellt für zwei empirische Fallbeispiele fest, „dass Beruflichkeit und Facharbeit ausgestaltbare Formationen sind, die bei bestimmten (betrieblichen) Konstellationen unter Druck geraten, aber ebenso

stabilisiert werden können“ (30). Er plädiert dafür, die „Ambivalenzen von aktuellen Entwicklungen stärker herauszustellen“: „Insgesamt ist kein eindeutiger Verfall der Bedeutung von Facharbeit bzw. Beruflichkeit auszumachen, sondern eher eine Ausdifferenzierung angesichts unterschiedlicher Entwicklungen“ (32).

Mit solchen Diagnosen ist die Debatte zum Wandel von Beruf und Beruflichkeit in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie zwar am Leben geblieben, hat aber an Prägnanz und Dramatik eingebüßt. Weder haben sich die Anzeichen einer Auflösung erheblich verstärkt, noch sind klare Formen neuer Beruflichkeit zu erkennen. Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass der Wandel institutionalisierter beruflicher Strukturen anhält, Tendenzen der Erosion ebenso wie der Stabilisierung aufweist und in seinen Auswirkungen zu ambivalenten Bewertungen Anlass gibt. Papsdorf und Voß (2023) resümieren in ihrem aktuellen Beitrag zum „Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie“: „Obwohl in den letzten Jahren gelegentlich von einer ‚Krise des Berufs‘ oder sogar von seinem ‚Ende‘ die Rede ist [...], strukturieren Berufe noch immer in vielen Bereichen die Organisation von Arbeit im Betrieb und das Arbeitsmarktgeschehen sowie den Alltag und den Lebensverlauf vieler Menschen“ (103f.).

### **2.3. Die Bearbeitung der Krisendiagnosen in der Berufspädagogik**

In der Berufspädagogik wurden die soziologischen Diagnosen zu Erosion und Krise von Beruf und Beruflichkeit um das Jahr 2000 aufmerksam zur Kenntnis genommen, aber zurückhaltend kommentiert. Denn zum einen stand mit der Infragestellung der Berufskategorie die Legitimation des eigenen Fachs als spezialisierter pädagogischer Disziplin zur Disposition. Zum anderen aber hatten Fragen des Wandels der institutionellen Strukturen von Beruflichkeit die Disziplin schon längere Zeit beschäftigt, sodass ihr die Herausforderungen der Rechtfertigung der eigenen disziplinären Selbstständigkeit nicht ganz fremd waren (Büchter 2022). Eine erste Bestandsaufnahme dazu hatte Kutscha im Jahr 1992 unter dem Titel „‘Entberuflichung‘ und ‚neue Beruflichkeit‘“ vorgelegt (vgl. als etwas spätere Krisendiagnose Greinert 1994 – aber ohne Bezug auf Kutscha). Anlass dazu bot einerseits fachintern der bildungspolitische Anspruch einer „Modernisierung der Berufsbildung“ (Kutscha 1992: 535), der Geißler (1991) gravierende Legitimationsprobleme und Aushöhlungstendenzen attestiert hatte (vgl. auch Geißler 1994). Andererseits forderten Ergebnisse industriesoziologischer Forschungen, insbesondere die Kern-Schumann-These zur Polarisierung der Qualifizierungsanforderungen in der post-tayloristischen industriellen Produktion, Kutscha (1992) zufolge das berufspädagogische Selbstverständnis heraus: „Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik täte mithin gut daran, sich mit den Widersprüchen und Paradoxien auseinanderzusetzen, die aus der Gleichzeitigkeit disparater Entwicklungen bzw. Entwicklungszustände resultieren“ (537).

Kutscha (1992) führt industriesoziologische und berufspädagogische Perspektiven zusammen und kommt zu einem abgewogenen Urteil der Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Wandel: „Verfestigung des Berufsprinzips als Bezugspunkt der Berufsausbildung bei zunehmender Flexibilität der Lernortkonfigurationen und Lernarrangements auf der Ebene der Umsetzung von Ausbildungsordnungen“ (539). Er bremst damit zwar in Übereinstimmung mit Geißler den bildungspolitischen Reformoptimismus (vgl. auch Geißler & Kutscha 1992), befürwortet aber die „Reformpragmatik“ (Kutscha 1992: 545) einer neuen Beruflichkeit, die im gesellschaftlichen Span-

nungsfeld von Individualisierung und Re-Vergemeinschaftung „auf Entzauberung und Versachlichung setzt“ (ebd.). In diesem Sinne formuliert er als Prämisse der eigenen Disziplin: „Der Zusammenhang von Bildung und Beruf war schon immer brüchig, und jeder Versuch, diese Brüchigkeit berufsbildungstheoretisch zu transzendieren, erzeugte neue Paradoxa“ (ebd.). Diese differenzierte Argumentation zeigte nachhaltige Wirkung: Kurzfristig beruhigte sie die aufkeimende Debatte (vgl. die Bewertung dazu von Rauner 2001: 184), längerfristig wurde sie in den 2000er-Jahren als Reaktion auf die soziologischen Krisendiagnosen verstärkt wieder aufgegriffen (wie die von Google Scholar ausgewiesene Zahl der Zitierungen – 137 von 161 seit 2000 – zeigt).

Die arbeitssoziologischen Interpretationen nahmen indes auf diese berufspädagogische Einordnung wenig Rücksicht: Baethge und Baethge-Kinsky (1998) führen ebenso wie Voß (2001) Kutscha (1992) als Referenz an, gehen jedoch weder auf seine Argumentation noch auf die generelle berufspädagogische Debatte näher ein. In der Berufspädagogik hingegen setzte eine intensive Auseinandersetzung mit den soziologischen Erosionsdiagnosen ein, die sich retrospektiv in drei Phasen unterteilen lässt: (a) unmittelbare Reaktionen um das Jahr 2000, (b) Ansätze zur konzeptionellen Erneuerung Mitte der 2000er-Jahre und (c) Bilanzierung und Beruhigung der Krisendebatte in den 2010er-Jahren.

#### *(a) Unmittelbare Reaktionen auf soziologische Erosionsdiagnosen in der Berufspädagogik*

Eine Reihe von berufspädagogischen Texten, die zwischen 1998 und 2002 erschienen sind, nehmen direkt Bezug auf die Erosionsdiagnose von Baethge und Baethge-Kinsky (1998), teils auch auf das Arbeitskraftunternehmer-Theorem von Voß und Pongratz (1998). Allerdings resultierte deren Argumentation nicht direkt aus der Auseinandersetzung mit den soziologischen Thesen, da sie eher zeitgleich erschienen sind. Vielmehr nahmen sie die eigene Positionierung innerhalb der Disziplin zum Anlass, sich zugleich zu den gerade viel diskutierten soziologischen Diagnosen zu äußern. Rauner (1998) verknüpft die Vorstellung einer „modernen Beruflichkeit“ mit vier Charakteristika: Ausrichtung auf umfassende Arbeitsaufgaben, Konzentration auf Kernberufe, die Verlängerung des Lebenszyklus von Berufen und Entwicklung einer „offenen dynamischen Beruflichkeit“ (vgl. dazu genauer Rauner 2001). Sein Anspruch richtet sich normativ auf die „Überwindung einer fragmentierten industriellen Berufstradition“ (so der Untertitel von Rauner 2001) und der mit ihr verbundenen konzeptionellen Schwächen (192ff.). Die Verbindung von Flexibilität und Beruflichkeit sucht er im „Leitbild der reflektierten Meisterschaft“ (203).

Deißinger (1999) entwickelt seine Verteidigung der Beruflichkeit als „organisierendem Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung (vgl. Deißinger 1998) in international vergleichender Perspektive. In der Gegenüberstellung des deutschen Berufskonzepts und des britischen „Funktionskonzepts“ (Deißinger 1999: 197) kommt er zu dem Schluss, dass sich Beruflichkeit zum einen manifestiert „in der reliablen Strukturierung des institutionell-organisatorischen Rahmens der Berufsausbildung“ (203) und zum anderen „in der überbetrieblichen Universalisierung und Standardisierung von Arbeitsqualifikationen“ (204). Gonon (2002) entwickelt eine historisierende Perspektive auf das Berufsverständnis in seinem Versuch, „Beruflichkeit als pädagogisches Konzept“ (198) zu begründen. Er sieht, ohne auf konkrete Befunde einzugehen, seit „den 70er-Jahren ... – gestützt durch entsprechende Studien im Betrieb – die Zukunft der Berufe grundlegend infrage gestellt“ (189), aber ihre Funktionsfähigkeit als Standards für die Aus- und Weiterbildung weiterhin als gegeben. Neuere konzeptionelle Entwicklungen ordnet er primär als Diskursphänomen ein: „Auch wenn neue Begriffe ins Spiel kommen, wie etwa Lernkultur, Kompetenz oder

Qualifikation, so sind dies Redeweisen, die den Diskurs zunächst nur bereichern oder verkomplizieren“ (199). Selbstgewiss postuliert er: „Solange Berufspädagogen über Berufe sprechen, wird es auch Berufe geben“ (ebd.).

Diese ersten Reaktionen auf Erosionsdiagnosen haben den Charakter der Selbstvergewisserung und der Legitimation der eigenen Analysekategorien und Bildungskonzeptionen aufgrund ihrer anhaltenden Funktionalität im Alltag von berufspädagogischer Forschung und bildungspolitischer Reformdebatte. Die Auseinandersetzung mit den soziologischen Konzepten fällt eher knapp und pauschal aus. Tiefer in die Diskussion steigt das Schwerpunktheft der Zeitschrift „Bildung und Erziehung“ zur „Debatte um das Ende des Berufs“ (Georg 2001) ein. Insbesondere Kreuzer (2001) bezieht sich – allerdings vorwiegend aus soziologischer Perspektive – mit der Frage nach modernen Leitbildern für Arbeit und Beruf auf das Arbeitskraftunternehmer-Theorem und auf Voß' Konzept der reflexiven Beruflichkeit, die er dem „Akteurmodell [sic] des professional man“ (385) im Unterschied zum „organizational man“ zuordnet. Im dilemmatischen Verhältnis von formaler Verberuflichung und reflexiver Beruflichkeit sei „eher von einer konfliktreichen Sowohl-als-Auch-Situation [sic] als von einer einfachen Entweder-Oder-Entscheidung auszugehen“ (394). Georg (2001) sieht in seinem Einleitungsbeitrag Arbeits- und Bildungsstrukturen unverändert eingebunden „in den spezifischen historischen, kulturellen und sozialen Kontext eines Landes“ (377). Dieser „Strukturkonservatismus“ (377) lässt ihn Erosions- und Individualisierungsthesen mit Skepsis betrachten: „Bisher haben die Funktionsmerkmale des Berufs und des dualen Systems der Berufsausbildung nur wenig von ihrer Geltung eingebüßt“ (379).

Es waren zu dieser Zeit vor allem die etablierten Vertreter (fast nur Männer) der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, welche die anhaltende Stabilität von Berufs- und Bildungsstrukturen gegen die soziologischen Krisendiagnosen ins Feld führten – und so die Legitimationsbasis des Fachs zu sichern versuchten. Eine Öffnung der Diskussion leisteten damals eher die Beiträge von Meyer (2000; 2003), die in ihrer Dissertation – in dieser Ausführlichkeit wohl zum ersten Mal innerhalb der Berufspädagogik – die konzeptionellen Grundlagen sowohl von „Beruf und Beruflichkeit“ (Meyer 2000: 17ff.) als auch von „Profession und Professionalisierung“ (49ff.) bilanziert. Sie nimmt eine kritische Würdigung der „Entberuflichungsdiskussion“ (27ff.) vor und verortet Beruflichkeit „im Spannungsfeld von Entberuflichung und Professionalisierung“ (87ff.). Als Beispiel für eine „professionsorientierte Beruflichkeit“ (155ff.) untersucht sie die veränderten Qualifikationsanforderungen von Managementtätigkeiten.

In der Krisendebatte verteidigt auch Meyer (2003) das Berufsprinzip mit der Annahme, „dass Beruflichkeit als Prinzip der sozialen Organisation von Arbeit, Erwerb und Qualifikation unabhängig von jeweils historischen Kontexten erhalten bleibt“ (86). Mit der Unterscheidung von traditionellen und modernen Formen von Beruflichkeit greift sie jedoch zugleich die in der Soziologie diagnostizierten Wandlungsprozesse auf und räumt sowohl das „Zurücktreten des Fachprinzips“ (84) als Folge verstärkter Prozessorientierung ein als auch „Prozesse der Individualisierung“ (89) – auch wenn sie deren Betonung im Arbeitskraftunternehmer-Theorem als „kurzschlüssig“ (89) erachtet. Diese Entwicklungen kennzeichnen Meyer zufolge eine „moderne Beruflichkeit“ (88f.) mit abstrakten Qualifikationen, der Aufhebung traditioneller Begrenzungen und der Notwendigkeit von Selbstorganisation. Sie greift damit den bereits eingeführten Begriff der modernen Beruflichkeit (Rauner 1998) auf und füllt ihn ihrerseits mit Merkmalen, die sie den soziologischen Wandlungsthesen entnimmt – freilich ohne deren Krisendiagnose zu teilen.

Das gelingt ihr, weil sie beide Seiten, die soziologische Forschung ebenso wie die berufspädagogischen Positionierungen dazu, aufgreift, diskutiert und ins Verhältnis zueinander setzt.

*(b) Ansätze zur konzeptionellen Erneuerung*

Mitte der 2000er-Jahre belegen zwei ambitionierte Dissertationen ein wachsendes Interesse an einer theoretischen Neubegründung der Berufspädagogik: Kraus (2006; 2007) greift den international breit diskutierten Ansatz der Employability auf und verbindet ihn mit der Kategorie des Erwerbs in ihrem Entwurf zur „Theorie einer Pädagogik des Erwerbs“ (so der Untertitel); Elster (2007) setzt in der Diskussion der Paradoxien subjektiver Arbeit, die er in Auseinandersetzung mit dem Theorem des Arbeitskraftunternehmer-Typus leistet, zu einer „Neubestimmung des Bildungsbegriffs“ (271ff.) an.

Für Elster (2007) bilden sowohl die Erosionsdebatte (43ff.) als auch der Ansatz moderner Beruflichkeit (117) wichtige Bezugspunkte, doch leisten sie seiner Einschätzung nach im Hinblick auf Fragen der Subjektivierung von Arbeit und der „Bildung des Arbeitskraftunternehmers“ (12) eine „unzureichende[n] theoretische[n] Fokussierung des Subjekts“ (13). Diese strebt er im Hauptteil seiner Arbeit an, indem er die Paradoxien subjektiver Arbeit anhand von Theorien der „Unterwerfung“ (Butler), „Anerkennung“ (Honneth) und „radikaler Pluralität“ (Lyotard) erörtert. Mit Bezug auf die von Voß und Pongratz formulierten „Schlüsselqualifikationen des Arbeitskraftunternehmers“ (306ff.) betont er den Bildungsanspruch der „Begrenzung der Selbstaussbeutung“ (308). Im Fazit formuliert er zwei Paradoxien der „Bildung des Arbeitskraftunternehmers“: Zum einen werde sie dann funktional, „wenn sie den bisherigen Rahmen von Funktionalität sprengt“ (313), zum anderen sei soziale Wertschätzung individuellen Arbeitsvermögens erforderlich, um „jene Sicherheit [zu] vermitteln, die eine Ausweitung seiner Selbstökonomisierung und Selbst-rationalisierung ermöglicht“ (314).

Kraus (2006) bleibt im Anspruch enger auf Probleme der Berufspädagogik bezogen und leistet eine Aufarbeitung ihrer analytischen Grundlagen insbesondere in der breiten Diskussion des Stands des Berufskonzepts Mitte der 2000er-Jahre (143ff.). Mit Employability wählt sie einen zur damaligen Zeit international viel diskutierten beschäftigungspolitischen Ansatz, den die Berufspädagogik bis dahin eher gemieden hatte. Noch ein gutes Jahrzehnt später urteilen Minnameier und Ziegler (2019, im Vorwort zu Seifried et al. 2019a): „Als sich Katrin Kraus im Jahr 2006 mit einer umfassenden Analyse zur Frage ‚Vom Beruf zur Employability?‘ äußerte, traf sie sozusagen den Nerv der Zeit“ (7). Dem Berufsbegriff bescheinigt Kraus (2006) eine „diskursive Dauerkrise“ (149), die sie auf seine „changierenden Bedeutungen und historischen Ambivalenzen“ (ebd.) zurückführt; konzeptionellen Anpassungsbedarf hält sie für unbestritten (154). Im Vergleich verschiedener Definitionen von Beruf erkennt sie dessen Besonderheit „eher im Bereich seiner Funktionen als in konkreten inhaltlichen Aspekten“ (180). Ausgehend von Kutscha (1992) und mit ausführlicher Diskussion von Deißinger (1998) und Meyer (2000) kommt Kraus (2006) zum Befund: Mit „Beruflichkeit“ als „potenzialorientiertem Transformationsbegriff“ (188ff.) werde eine „neue Perspektive im Berufsdiskurs“ eröffnet – verbunden mit dem strukturell konservativen Versuch, „bestimmte Grundprinzipien beizubehalten und in die ‚neue Form‘ zu integrieren“ (200).

Kraus setzt demgegenüber mit dem Konzept des Erwerbsschemas (2006: 203ff.) auf eine konzeptionelle Erweiterung mit einem „dreidimensionalen Ansatz“ (258ff.), der neben fachlichen

und überfachlichen Kompetenzen „auch die Dimension der Erwerbsorientierung als Teilaspekt der individuellen Voraussetzung für Erwerbsarbeit“ (203) einbezieht. Sie knüpft damit an den Begriff des Erwerbs bei Max Weber, die Konzeption einer Erwerbssoziologie von Pries (1998), die empirische Analyse von Erwerbsorientierungen durch Pongratz und Voß (2003), das Konstrukt der Lebensführung (Kudera & Voß 2000) – und damit vor allem an neuere Ansätze subjektorientierter Arbeitssoziologie – an. So fundiert ihre Auseinandersetzung mit pädagogischen und soziologischen Analysekonzepten ist, so bleibt deren Verknüpfung letztlich unbestimmt, weil die dafür vorgesehene Kategorie Employability kaum konkrete Ansatzpunkte bietet. Die Erweiterung des berufspädagogischen Blicks durch Kraus ist vielfach gewürdigt worden, ihre Konzeptionen von Erwerbsschema und Employability sind indessen selten aufgegriffen oder gar weiterentwickelt worden. Greinert (2008) sieht den Nutzen von Kraus' Analyse vor allem in der theoretischen Perspektiverweiterung für die Berufsbildungspolitik; Schicke (2014) diskutiert sie ausgehend von Voß' Individualberuf im Hinblick auf ihre Relevanz für eine reflexive Berufspädagogik lebensbegleitenden Lernens (103ff.).

Neben Elster (2007) und Kraus (2006) finden sich um das Jahr 2010 weitere berufspädagogische Analysen mit weniger grundsätzlichem Theoretisierungsanspruch, aber ebenfalls mit wichtigen weiterführenden Ideen:

- Meyer (2008) greift ihre früheren Professionalisierungsanalysen auf mit der Frage nach der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals, das in der Aus- und Weiterbildung „einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Bildungsprozesse“ (2) leiste, dessen eigene Professionalität indes ungewiss bleibe (6ff.) (aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive vgl. Combe & Helsper 2002; Helsper & Tippelt 2011). Von der Berufsbildungsforschung erwartet sie, „eine prozessbezogene Theorie von Professionalisierung und professionellem Handeln zu entwickeln, die zum einen von der Kategorie des Subjektes hergedacht wird und zum anderen das Berufsbildungssystem als Ausgangspunkt formuliert“ (16). Später richtet Meyer an die Hochschule als von der Berufspädagogik vernachlässigtem Ort der Berufsbildung die Erwartung „einer erweiterten, professionsorientierten Beruflichkeit“ (2015: 23).
- In einem gemeinsamen Handbuchbeitrag führen Büchter und Meyer (2010) die „Fragwürdigkeit des Berufskonzepts“ auf „Diskrepanzen im Verhältnis zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem“ (324) zurück (im Anschluss an Büchter 2005). Sie halten an einer „neue[n] Normalität [...] moderne[r] Beruflichkeit“ fest, betonen aber die damit verbundenen „individuellen Herausforderungen“: „permanent neue Identifizierungen mit sich verändernden Berufen, die Normalisierung diskontinuierlicher Berufsbiographien und des Brüchigwerdens der Grenze zwischen Arbeits- und Lebenswelt“ (Büchter & Meyer 2010: 326).
- Ahrens und Spöttl (2012) sehen auch mit erheblichem zeitlichem Abstand zur Erosionsdiagnose eine hohe „empirische Evidenz des Berufskonzepts, insbesondere hinsichtlich der Strukturierung von Lebensläufen und der sozialen Bindungskraft“ (87f.). Gleichzeitig hätten sich jedoch „die Bedingungen zur subjektiven Realisierung der Erwerbsbiographie gewandelt“ (88) und erforderten eine stärkere „Hinwendung zur Biographieforschung seitens der Berufspädagogik“ (89). Zu Beruflichkeit als „biographischem Projekt“ finden sich weitere (auch soziologische) Beiträge in Bolder et al. (2012); Perspektiven der „berufsbiografischen Gestaltungsfähigkeit“ betonen auch Kaiser und Brötz (2015: 237f.).

- Am Beispiel der Umsetzung eines mobilen Ausbildungsportfolios erörtert Elsholz (2013) die generellen Chancen, mit dem Einsatz eines Portfolios „eine individualisierte Beruflichkeit bereits in der Ausbildung bewusst zu entwickeln“ (1). Er zeigt mit Bezug auf die arbeitssoziologische ebenso wie die berufspädagogische Debatte zur Entwicklung von Beruflichkeit am konkreten Fall, wie eine „fachliche Kernberuflichkeit“ (9) hergestellt und „berufsbiografische Gestaltungskompetenz“ (10) gefördert werden kann und kommt zu dem Schluss, dass das Ausbildungsportfolio „eine konzeptionelle berufspädagogische Antwort auf die gesellschaftlichen Veränderungen“ (9) darstellt.
- Aus gewerkschaftlicher Perspektive hat Mitte der 2010er-Jahre das Konzept „moderne[r] Beruflichkeit“ eine Neufassung erfahren, welche der Akademisierung der Berufsbildung Rechnung trägt: In das Leitbild der „erweiterten modernen Beruflichkeit“ des IG Metall-Vorstands (2014) wurde systematisch die Hochschulbildung einbezogen. Kutscha (2015), der maßgeblich an der Entwicklung dieses Leitbilds mitgewirkt hat, erkennt darin einen „konstruktiven Umgang“ (7) mit den drei „Megatrends“ der beschäftigungspolitischen Deregulierung, der Ausrichtung europäischer Bildungspolitik am Employability-Konzept und der Akademisierung der Arbeitswelt. Insbesondere in Anbetracht der damals aktuellen Bologna-Reformen der Hochschulbildung sieht er das Leitbild erweiterter moderner Beruflichkeit „als Alternative zum einseitig auf wirtschaftliches Wachstum fokussierten Konzept der Employability“ (15).

Nach gut einem Jahrzehnt intensiver Debatte zur „Erosion des Berufs“ war der Zeitpunkt günstig für eine Bilanzierung, wie sie Rosendahl und Wahle zuerst 2012 und in ähnlicher Form noch einmal 2016 und 2017 vorlegten (vgl. auch viel knapper Ziegler 2015: 11f.; Kaiser & Brötz 2015; aus soziologischer Perspektive Kurtz 2015). In den Mittelpunkt stellen Rosendahl und Wahle (2012) die Krisendiskussion seit den 1990er-Jahren (31ff.), auf die sich auch die vorliegende Literaturstudie konzentriert. Sie ziehen den zeitlichen und inhaltlichen Rahmen aber weiter und erörtern zusätzlich die Diskussion zu Schlüsselqualifikationen der 1970er- und 1980er-Jahre (27ff.) sowie die Auswirkungen der Europäisierung der Berufsbildung und des Employability-Konzepts (38ff.). Einleitend führen sie an, es habe in der Geschichte immer wieder Thesen zur Erosion von Berufen gegeben, doch hätten sich diese Annahmen seit den 1970er-Jahren verdichtet und verschärft. Für die 1990er- und 2000er-Jahre identifizieren sie zwei Triebkräfte der Krisendiskussion: zum einen (31ff.) die soziologischen Diagnosen zum Wandel der Arbeitsorganisation und der Arbeitskräftenachfrage (siehe Kap. 2.2.), zum anderen (36ff.) die Reformbestrebungen zur Berufsbildung, die in der Berufspädagogik Anlass zu Überlegungen für eine neue und moderne Beruflichkeit gegeben hätten (siehe oben).

Rosendahl und Wahle (2012) ziehen das Fazit, „dass es sich beim Beruf um ein überaus wandelbares, aufgrund seiner systemübergreifenden Bedeutung für Krisendiskussionen äußerst anfälliges, insgesamt aber durchaus überlebensfähiges Qualifizierungs- und Erwerbsarbeitskonstrukt handelt“ (41). Sie rechnen mit einer anhaltenden „inhaltlichen Veränderung von Beruf als Ordnungsmuster“ (42), sehen ihn aber weiterhin als zuverlässigen Orientierungsmaßstab in einer permanent sich wandelnden Umwelt (vgl. auch Kruse 2012). Abschließend fragen sie, ob es sich bei den Erosionsthesen „nicht vielmehr immer wieder um die Wiederauflage altbekannter Krisendiagnosen in neuen Gewändern handelte“ (Rosendahl & Wahle 2012: 42). In den späteren Versionen stellen Rosendahl und Wahle (2016) noch deutlicher heraus, dass die Krisendebatten der 1990er-Jahre „im Kern durch empirische Befunde industriesoziologischer Untersuchungen

angestoßen wurden“ (10) und ergänzen die Akademisierung als weiteren Krisenindikator (14f.). Ein Ende der Diskussion sei deshalb noch nicht absehbar: „Im Rückblick auf die Krisendebatten der letzten vierzig Jahre ist jedoch zu erwarten, dass die Debatten zum Für und Wider des Berufs nicht aufhören werden“ (16f.).

Damit dürften Rosendahl und Wahle die in der Berufspädagogik vorherrschende Perspektive auf die Krisendebatte in angemessener Weise wiedergegeben haben – zumindest hat ihre Einschätzung später kaum Widerspruch erfahren. Auch aus soziologischer Sicht ist ihre Bilanz gut nachvollziehbar, wenngleich einige Aussagen etwas zu pauschal ausfallen. So wird die „verbreitete[.] These vom Ende des Berufs (Baethge & Baethge-Kinsky 1998)“ (2012: 25) gerne der Soziologie zugeschrieben als „das von namhaften Soziologen prognostizierte Ende des Berufs“ (Ziegler 2015: 11), obwohl von einem „Ende“ bei Baethge und Baethge-Kinsky nicht die Rede ist und Voß (2001: 305) dem ausdrücklich entgegentritt. In der gesichteten Literatur findet sich als einzige belegte Quelle mit der expliziten These „Am Ende des Berufs“ vielmehr ein Zeitungsartikel der Berufspädagogen Geißler und Orthey (1998). Auch das Argument der „Wiederauflage altbekannter Krisendiagnosen“ (Rosendahl & Wahle 2012: 42) wird der neuen Qualität des Wandels der Arbeits- und Erwerbsbedingungen nicht gerecht. Das Zugeständnis von anhaltenden Erfordernissen der „inhaltlichen Veränderung von Beruf“ (ebd.) bleibt wiederum zu abstrakt, um die postulierte Anpassungsfähigkeit des Ordnungsmusters hinreichend zu begründen.

Die Zwischenbilanz zeigt aber auch: Zu Beginn der 2000er-Jahre war erhebliche Bewegung in die berufspädagogische Debatte gekommen, ohne dass die Grundpositionen, welche die Identität des Fachs ausmachen, aufgegeben wurden. Die arbeitssoziologische Forschung hatte dazu entscheidende Anstöße gegeben und blieb für die berufspädagogischen Analysen lange Zeit relevant, auch weil sie gerne zur Abgrenzung der eigenen Positionen genutzt wurde. Gelegentlich, so scheint es, erleichterte eine überpointierte Darstellung soziologischer Wandlungsdiagnosen die berufspädagogische Rechtfertigung von anhaltender Stabilität. Aus heutiger Perspektive fällt zudem auf (was bei Rosendahl und Wahle wenig deutlich wird): Es war auch eine neue Generation von Berufspädagog\*innen, welche die Debatte entscheidend belebt haben. Oft haben sie schon in ihren Dissertationen die diagnostizierten Veränderungen der Arbeitswelt zum Anlass für theoretisch-konzeptionelle Innovationen genommen. Sie zeigten große Bereitschaft zur eigenständigen Analyse von Wandlungsprozessen und zu konzeptionellen Erweiterungen des Verständnisses von Beruf und Beruflichkeit. Die berufspädagogische Forschung hat dadurch an Breite und Vielfalt gewonnen, sowohl in der theoretischen Ausrichtung als auch in der inhaltlichen Argumentation. Ein Generationenkonflikt ist in der berufspädagogischen Auseinandersetzung mit den Thesen zur Erosion des Berufs zwar nicht zu erkennen, aber ein konstruktiv weiterführender Dialog findet, wie in der Folgezeit deutlich wird, nur in eingeschränktem Maße statt.

### *(c) Ende der Krisendebatte?*

Nach 2015 finden sich deutlich weniger berufspädagogische Veröffentlichungen, die direkt auf die Debatte um die Erosion von Beruf Bezug nehmen, Neufassungen der Konzepte von Beruflichkeit diskutieren oder zu ihrer Weiterentwicklung beitragen. Aufschlussreich für die Situation in der Disziplin erscheint der von Seifried, Beck, Ertelt und Frey (2019a) herausgegebene Sammelband, dessen Titel „Beruf, Beruflichkeit, Employability“ eine umfassende Bestandsaufnahme verspricht. In ihrer Einleitung greifen die Herausgeber (2019b) zwar die Konzepte von Erwerbsschema und Employability (Kraus 2006, Greinert 2008) sowie von moderner Beruflichkeit und

Professionalisierung (Kutscha 2015, Meyer 2015) auf, geben aber unverkennbare Zweifel an diesen konzeptionellen Innovationen zu erkennen. Im Band selbst findet sich kein einziger Beitrag vonseiten der Vertreter\*innen dieser Konzeptionen. In dem unter die Kategorie „Wissenschaftsdisziplinäre Perspektiven“ gefassten Teil des Bandes spielt die Diskussion der vergangenen zwei Jahrzehnte kaum eine Rolle:

- Beck (2019) begegnet der durch die knapp skizzierte Erosionsdebatte verursachten „Konfusionslage“ (21) mit einem Rückgriff auf den eigenen, bereits 1997 (Beck 1997) vorgestellten pädagogischen Berufsbegriff mit der Kernkategorie des Beruflichkeitsbewusstseins als einer Metakognition (ähnlich Beck 2018).
- Sailmann (2019) streicht in seiner historischen Analyse zum Berufsbegriff dessen „Problemlösekompetenz“ (44) heraus, die auch durch Phasen der „kritischen Neubewertung des Berufs“ (43) seit den 1970er-Jahren nicht grundsätzlich infrage gestellt werde.
- Deißinger (2019) setzt (wie bereits in Deißinger 1998) am internationalen Vergleich an, diesmal mit der meritokratischen Logik des kanadischen Berufsbildungssystems, ohne im Abschnitt „Beruflichkeit von Ausbildung“ auf die Debatte der 2000er-Jahre näher einzugehen.

So könnte dieser Band den Eindruck erwecken, die oben skizzierten Debatten wären weitgehend spurlos an der Berufs- und Wirtschaftspädagogik vorbeigegangen. Eher ist er aber wohl als Indiz für ein allmähliches Erlahmen einer Debatte zu werten, in der unterschiedliche Interpretationen erarbeitet wurden, ohne dass die Grundproblematik hätte gelöst werden können. Ein Teil der Berufspädagogik nimmt diese inhaltliche Erschöpfung offenbar zum Anlass, sich auf früher bewährte Positionen zurückzuziehen und so der Krisen-debatte gewissermaßen den Nährstoff zu entziehen. In anderen Bereichen des Fachs bleiben aber die in den 2000er-Jahren entwickelten Konzepte als Grundlage erhalten, werden vorsichtig weiterentwickelt und auf verschiedenste Fragestellungen angewendet.

Besonders deutlich wird das an den neueren Arbeiten von Kraus (2022a; 2022b; 2022c; 2024), in denen die Konzepte des Erwerbsschemas und der Employability in den Hintergrund rücken und dafür die Subjektivierungsthese konsequent mit der Kategorie der Beruflichkeit verknüpft wird. Kraus (2022a) setzt an den jüngeren Diskussionen zur Berufsform als mehrdimensionalem Konstrukt und zur Entwicklungsdynamik von Beruflichkeit im Rahmen biographischer Prozesse an. Beruflichkeit als Ergebnis beruflicher Sozialisation versteht sie als integrative Kategorie, die „Relevanz auf individueller, organisationaler, sozialer und systembezogener Ebene und die Funktion einer transsektoriellen Verbindung von Bildung und Arbeitswelt“ (51) hat. Beruflichkeit entwickle sich auf Subjektebene in „iterativen Lern- und Bildungsprozess[en]“ (ebd.), wobei sich räumliche und zeitliche Dimensionen biographisch in immer wieder neuer Form verschränken. Die berufliche Sozialisationsperspektive baut Kraus (2022b) unter Bezugnahme auf die soziologischen Konzepte der Subjektivierung und der alltäglichen Lebensführung aus. Dazu greift sie auf den Ansatz der Erwerbsorientierung zurück, der bereits eine wesentliche Dimension ihrer Konstruktion des Erwerbsschemas bildete (Kraus 2006: 220ff.). Mit dem Anspruch einer „erwerbsorientierten Bildung“ (Kraus 2022b: 523ff.) greift sie über die bestehenden institutionellen Bildungsstrukturen hinaus: „Die institutionell und ideengeschichtlich verankerte Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung wird durch die hohe Subjektivität von Erwerbstätigkeit und Erwerbsorientierung als Form der Subjektivierung in Frage gestellt“ (526).

Kraus (2024) arbeitet den subjekttheoretischen Bezug der Berufsbildungsforschung weiter aus mit der These von „Beruflichkeit als Form der Subjektivierung“. Soziologisch gut informiert, versteht sie Subjektivierung „als Aneignung von verfügbaren Subjektpositionen“ (6ff.) in Prozessen „des Zusammenwirkens von Positioniert-Werden und Sich-Positionieren“ (17). Die Positionierung den institutionellen Ordnungen der Beruflichkeit gegenüber sei ein vielschichtiger Prozess: „Dies schließt eine reflexive Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Erwartungen in Bezug auf den Umgang mit Emotionen oder widersprüchlichen Anforderungen ebenso ein wie die Stärkung der Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung von Arbeitsprozessen und betrieblichen Kontexten sowie zur Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie“ (18). Für die Berufsbildungsforschung ergäben sich somit vielfältige Anknüpfungsmöglichkeiten an Konzepte der „beruflichen und betrieblichen Sozialisation, der Forschung zur beruflichen Identität, dem Workplace Learning, der Biografieforschung, der Inklusionsforschung oder der beruflichen Orientierung und Beratung“ (ebd.). Generell, so Kraus (2022c), müsse das Berufsbildungssystem „eine ambivalente Funktionalität zwischen Flexibilitätsorientierung und Stabilitätsgebot wahren, ohne einseitig der einen oder der anderen Aufforderung nachzugeben“ (11).

Thole (2017; 2021) befasst sich in ihrer Dissertation am Beispiel von Curricula der Berufsausbildung im Einzelhandel ebenfalls intensiv mit Thesen der Subjektivierung und Entgrenzung und kritisiert die „Verdrängung des Subjekts“ (2021: 205ff.) aus Bildungskonzepten durch ökonomische Rationalität und wissenschaftliche Objektivität. Sie plädiert im Sinne einer reflexiven Wirtschaftspädagogik für berufliche Identitätsarbeit (317ff.), die sich am Anspruch individualisierter Professionalisierung (im Anschluss an Bories 2013) als Leitbild moderner Beruflichkeit orientiert: „indem die Ressourcen der personalen Identität gezielt genutzt werden, um ein hohes Maß an Konsistenz mit externen Anforderungen herzustellen“ (Thole 2021: 318). Dagegen hält sie die Konzepte Arbeitskraftunternehmer und Individualberuf als normative Leitbilder für den Bildungsauftrag der Berufsschule für ungeeignet, weil sie Subjektivität nur als instrumentell-reaktive Anpassungsstrategie behandelten (312f.). Thole greift mit identitätstheoretischem Schwerpunkt wichtige aktuelle Debatten um ein geeignetes Verständnis subjektiver Handlungspotenziale auf und leitet daraus konkrete Anforderungen an berufliche Bildungsprozesse ab (318ff.).

Mit besonderer Gründlichkeit setzt sich Pabst (2022) mit Kategorien und Konzepten von Beruflichkeit in ihrer Dissertation zum beruflichen Handeln am Beispiel der Leiharbeit auseinander. Sie sieht die Institution Beruf durch „eine grundlegende Transformationsfähigkeit“ gekennzeichnet, der „die begriffliche Verschiebung vom Beruf zur Beruflichkeit Rechnung“ (20) trage. Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik werde den flexibilisierten Erwerbsbedingungen allerdings kaum gerecht: „Veränderte Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsmarktverschiebungen, Diskontinuität und prekäre Erwerbsarbeit werden zwar als Begründung für die Erosion der Berufsform angeführt, entsprechende Bearbeitungsformen werden dagegen weitaus weniger entwickelt und diskutiert“ (169). In subjektwissenschaftlicher Perspektive erweitert sie den Rahmen „individueller Beruflichkeit“ auf unterschiedliche „Handlungsräume individuellen Handelns in Erwerbsarbeit und Beruf“ (241) über den betrieblichen Kontext hinaus, insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungsformen und Arbeitsmarktentwicklungen. Sie stellt Bezüge zu und Verbindungen zwischen verschiedenen der im Rahmen der Erosionsdebatte in der Berufspädagogik entwickelten Analysekonzepte her und kommt zu dem Schluss (349ff.), dass Beruflichkeit nicht mehr ausreichend über Fachlichkeit, sondern über die „neuartigen Anforderungen“ (350) erwerbsbezogenen Handelns im weiteren Sinne zu bestimmen ist.

Meyer (2020) arbeitet weiter an ihren konzeptionellen Überlegungen zu Professionalität und moderner Beruflichkeit und fasst Professionalisierung als „kollektive(n) Prozess der Steigerung von Beruflichkeit“ (549) und Professionalität als „subjektbezogene individuelle Handlungskategorie“ von „gekonnter Beruflichkeit“ (ebd.). Von der Berufspädagogik erwartet sie in Fortführung der Argumentation von Meyer (2008), „Prozesse der Professionalisierung des Personals in der Berufsbildung durch empirische Forschung zu begleiten, theoretische Fundierungsarbeit zu leisten und diese auch durch Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung voranzutreiben“ (Meyer 2020: 556). Diese Position steht im Kontrast zu Analysen zur Lehrerbildung, die weitgehend theoriefrei mit dem Begriff der Professionalisierung operieren (z. B. Frommberger & Lange 2020; vgl. aber auch Helsper & Tippelt 2011; Schütz & Elsholz 2024).

Das Thema der „Erosionen und Entgrenzungen“ von Berufen und Beruflichkeit greift Meyer (2019) erneut auf in der Analyse von Prozessen der Digitalisierung der Erwerbsarbeit. Da ihrer Einschätzung nach das „Konzept von Beruflichkeit als allgemeines Organisationskonzept von Arbeit für Deutschland eine erstaunliche Stabilität aufweist“ (119), traut sie ihm zu, „einen zentralen Beitrag dazu [zu] leisten, dass eine verantwortungsvolle partizipative Arbeitsgestaltung im Kontext der Digitalisierung möglich wird“ (122). Wie schwer allerdings Prozesse der Digitalisierung diesen grundlegenden Fragestellungen gegenüber zu verorten sind, zeigt sich in Baumhauer und Meyer (2023, siehe Kap. 2.5.).

Büchter (2020) verknüpft die arbeitssoziologischen Diagnosen der Entgrenzung des Arbeitsmarkts, der Vermarktlichung von Unternehmen und der Subjektivierung der Arbeit mit dem Konzept organisationalen Lernens als „komplementärer Begleiterscheinung“ (509ff.). Von der Berufsbildungsforschung erwartet sie eine klarere Positionierung dem „ambivalente(n) Charakter von Entgrenzungen“ (513) gegenüber, insbesondere unter Anwendung von machtsensiblen, politikorientierten Analyseperspektiven. Mit stärker theoretischem Anspruch wendet sich Büchter (2022) dem Begriff der Arbeit und dem Verhältnis von Arbeit und Bildung zu. Die soziologischen Thesen zur Entgrenzung der Arbeit (siehe Kap. 2.2.) verwiesen auf die Problematik der Selbstausbeutung, die bislang kaum als Bildungsthema verstanden werde (336). Am Beispiel digitalisierter Arbeit diskutiert Büchter „die Möglichkeit, dass Bildung entgrenzte Arbeit begrenzen könnte“ (345). Einen entscheidenden Ansatzpunkt dafür sieht sie (ähnlich wie Kraus 2022b) im analytischen Bezug auf die Subjekte und betont deren Eigensinnigkeit und Widerständigkeit in der Auseinandersetzung mit entgrenzter Arbeit. Eine „begrenzende Bildung“, so Büchter (2022), könne auf die Möglichkeit setzen, „den Prozess der subjektiven Aneignung in der Arbeit (wieder) in den Vordergrund von bildungstheoretischen Überlegungen zu rücken“ (346).

In Form einer Gesamtbetrachtung ordnet Büchter (2021) die Erosionsdebatte in die historische Entwicklung des Berufsdiskurses ein (vgl. auch Büchter & Meyer 2024) und kommt zu dem Schluss: „An die Stelle von Kontroversen um das Ende oder die Stabilität des Berufs sind inzwischen Feststellungen von einer Gleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit der Zukunft des Berufs getreten“ (191). Die unterschiedlichen berufspädagogischen Konzepte wertet sie als „Ausdruck institutioneller dynamischer Beruflichkeit unter ökonomischem, arbeitsmarkt- und bildungspolitischem Druck“ (192). Für die pädagogische Perspektive sei die Frage nach Leitbildern für das Verhältnis von individueller und institutioneller Beruflichkeit von entscheidender Bedeutung (194).

Elsholz und Neu (2019; 2024) haben sich auf Basis von empirischen Befunden zur Akademisierung der beruflichen Bildung noch einmal der Frage des Bedeutungsverlusts von Beruf und Beruflichkeit gewidmet. Im Vergleich von drei Branchen (Einzelhandel, Informationstechnologie, Metall- und Elektrobranche) kommen sie zu dem Ergebnis, „dass beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Sicht der Unternehmen nach wie vor eine gefragte Qualifikationsgruppe sind und in nächster Zukunft auch bleiben werden; wenngleich je nach Branche mit unterschiedlicher Gewichtung“ (Elsholz & Neu 2019: 13f.). Zugleich entstehe jedoch mit dualen Hochschulstudiengängen ein neuer „betrieblich-akademischer Bildungstyp“ (15), der stärker durch betriebliche Sozialisation als einen Bezug auf Beruflichkeit gekennzeichnet sei. Elsholz und Neu (2024) interpretieren diese Entwicklung als Ausdifferenzierung des deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystems (192) mit einer „sich verändernden Bedeutung unterschiedlicher Bildungstypen“ (190): Neben der akademischen Bildung nähmen auch die hybriden Bildungstypen der dualen Studiengänge zu und „schmäler[en] weiter die Attraktivität beruflicher Bildung“ (190).

Als neuer Themenschwerpunkt ist seit Mitte der 2010er-Jahre neben der Akademisierung der beruflichen Bildung die Digitalisierung von Erwerbsarbeit zu erkennen (Meyer 2019, Büchler 2022). Auf die Beiträge dazu von Kutscha (2023), Becker, Spöttl und Windelband (2023) sowie Baumhauer und Meyer (2023) wird in Kapitel 5 noch genauer einzugehen sein. Festzuhalten ist zunächst, dass die Ausprägungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt zu uneinheitlich sind, um klare Schlussfolgerungen zu Fragen von Beruflichkeit und Professionalität zuzulassen. Zudem steckt die Forschung dazu noch in den Anfängen und ist mit der Bestandsaufnahme der vielfältigen Entwicklungen beschäftigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Zum jetzigen Zeitpunkt, Mitte der 2020er-Jahre hat die Erosionsdebatte in der Berufspädagogik erheblich an Dynamik verloren. Sie ist als Thematik weiterhin relevant, bildet jedoch nicht mehr den Fokus für kontroverse Diskussionen zu zeitgemäßen Konzepten von Beruf und Beruflichkeit. Damit scheint indessen auch ein gemeinsamer Bezugspunkt verloren gegangen zu sein, der diverse Analysestränge bis Mitte der 2010er-Jahre zusammengeführt hat. Verschiedene Ansätze stehen inzwischen eher unverbunden nebeneinander: Auf der einen Seite werden (wie am Beispiel der Beiträge in Seifried et al. 2019a gezeigt wurde) abermals Konzepte der 1990er-Jahre aufgegriffen, auf der anderen Seite finden sich beachtenswerte Weiterentwicklungen der konzeptionellen Innovationen der 2000er-Jahre im Rahmen der Erforschung aktueller bildungspolitischer Problemstellungen und bildungsstruktureller Veränderungen. Diese Entwicklung lässt sich als Ausdifferenzierung von Positionen innerhalb der Disziplin beschreiben, die auf dem Grundkonsens beruht, dass berufliche Strukturen nicht verschwinden, aber sich wandeln, und dass berufliche Bildung weiterhin wesentliche Funktionen erfüllt, wenngleich sie nicht allen Anforderungen gerecht wird.

#### **2.4. Internationale Forschung zu „new professionalism“**

Die internationale Berufssoziologie hatte – als „sociology of work and occupations“ (Abbott 1993) – seit ihren Anfängen in der Sozialforschung der Chicago School in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts einen starken Fokus auf Professionen als Berufen mit spezifischem Leistungsethos und hohem Status, wie sie sich historisch zunächst in der Medizin und im Rechtswesen etablierten (Parsons 1939; Hughes 1963). Zahlreiche Studien untersuchten verschiedenste Berufe in ihrem Bemühen, durch Strategien der Professionalisierung (etwa durch Schaffung von

Zugangshürden und Qualifizierungspfaden und vermittelt Verbandspolitik) ähnliche Privilegien für weitere Kreise von Fachkundigen zu sichern (Wilensky 1964; Abbott 1988; Reed 1996). Gegen Ende des 20. Jahrhunderts widerfuhr der internationalen Professionsforschung jedoch ein ähnliches Schicksal wie der deutschen Berufssoziologie: Sie geriet in Legitimationsprobleme, als die klassischen Professionen an gesellschaftlicher Relevanz verloren und neue Berufsgruppen (z. B. in Bildungs- und Beratungsberufen) nur noch eingeschränkten Professionsstatus erreichten – sofern sie ihn überhaupt anstrebten (Crompton 1990; Pfadenhauer 2006). Die Merkmale, die Professionen zugeschrieben wurden, eigneten sich immer weniger zur Abgrenzung eines spezifischen Kreises von Berufen, und insbesondere die Ansprüche an autonome Kontrolle und ethische Überlegenheit standen zunehmend in Zweifel. Einen gewissen Wendepunkt markiert Fourniers (1999) Analyse der disziplinären Logik („disciplinary logic“) der Arbeit von „professionals“ in Organisationen. Unter Anwendung von Foucaults Gouvernementalitätstheorie diagnostiziert sie einen substantziellen Autonomieverlust: „The professionalisation of conduct through the articulation of competencies allows for the control of employees at a distance, in the name of the client and the self“ (299).

Obwohl die Professionsforschung ähnliche Krisensymptome zeigte wie die Berufssoziologie, erlebte sie im Unterschied zu dieser in den vergangenen 20 Jahren einen bemerkenswerten Aufschwung, der sie für berufspädagogische Fragestellungen erneut relevant erscheinen lässt. Dieser Aufschwung geht einher mit einer Ausweitung der Untersuchungsfelder und der Analysekonzepte, über die es in den vergangenen zehn Jahren gelungen ist, vermehrt auch Phänomene der Digitalisierung und Plattformisierung zu erfassen. Der Preis, den dieses Wiederaufleben gekostet hat, liegt allerdings in einer Vielfalt und Partikularität der analytischen Konzepte, die es erheblich erschwert, diese neueren Entwicklungen zu überblicken oder überhaupt noch als einheitliches Forschungsgebiet zu verstehen. Im Folgenden werden deshalb zwei Analysestränge herausgegriffen, die von besonderer Bedeutung sowohl für die neuere Professionalisierungsforschung generell als auch für die weitere berufspädagogische Theoriedebatte erscheinen: (a) die Konzeptionen eines „new professionalism“, von „hybrid professionalism“ und „corporate professionalization“ sowie (b) neuere Analysen zu „varieties of professionalism“ und „professional fluidity“; ergänzend folgen (c) Hinweise auf die Rezeption dieser Ansätze in der neueren deutschsprachigen Professionalisierungsforschung.

#### *(a) „New professionalism“, „hybrid professionalism“ und „corporate professionalization“*

Weitgehende Einigkeit besteht in der Professionsforschung seit längerem darin (mit wenigen Ausnahmen wie Sciulli 2010; vgl. auch Kurtz 2022), dass es angesichts der unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Einflüsse auf die Beschäftigungsverhältnisse kaum mehr angemessen ist, an der Kategorie der Profession zur Abgrenzung von spezifischen Berufsfeldern festzuhalten. In markanter Weise fordert Evetts (2003) diesen Wechsel der Perspektive ein: „that a shift of focus is required from a preoccupation with defining ‘profession’ to analysis of the appeal to ‘professionalism’ as a motivator for and facilitator of occupational change“ (395). Seit längerem schon hatte sich die Kategorie „professionalism“ neben „profession“ als Bezugskonzept etabliert, wenn allgemeinere Entwicklungen in der Ausgestaltung der Positionen von Expert\*innen thematisiert wurden (Larson 1979; Freidson 1994). Da die Übersetzung mit „Professionalität“ die strukturellen Aspekte der Kategorie nur eingeschränkt wiedergibt, ist zunächst am Begriff

„professionalism“ festzuhalten. Evetts (2011b: 8ff.) rekapituliert, wie sich Forschung zu professionalism/Professionalität entwickelt und das Untersuchungsfeld erweitert hat „as a powerful instrument of occupational change and social control at macro, meso and micro levels and in a wide range of occupations in very different work, organizational and employment relations, contexts and conditions“ (8). Um „professionalism“ als Diskursphänomen angemessen zu erfassen, seien zudem die (Selbst-)Deutungen der professionell Arbeitenden und ihres Managements systematisch zu berücksichtigen (28; vgl. auch Svensson 2006).

Mit Bezug auf Freidson (1994) und unter Verweis auf Fournier (1999) versteht Evetts (2003) „professionalism“ als neuen Kontrollmodus: „a unique form of occupational control of work which has distinct advantages over market, organizational and bureaucratic forms of control“ (403f.). Diese konzeptionelle Erweiterung macht Evetts zufolge die Kategorie wieder geeignet für Analysen des Wandels von Arbeit und Beschäftigung: „it is necessary to try to understand how professionalism as normative value system and ideology is now being increasingly used in modern organizations, and other institutions and places of work, as a mechanism to facilitate and promote occupational change“ (407). In weiteren Publikationen prägt Evetts den Leitbegriff „new professionalism“ (2011a), den sie primär als „organizational professionalism“ (407) versteht und damit in Verbindung bringt mit Konzepten von „hybrid professionalism“ (siehe unten). Entscheidend für den Wandel sei die Verknüpfung neuer organisatorischer Kontrollverfahren mit klassischen Professionalitätserwartungen von Autonomie und Identifikationsbereitschaft (412ff.).

Evetts' eher theoriegeleitete Überlegungen wurden vor allem in empirischen Analysen aufgegriffen, die sich der professionellen Arbeit innerhalb von Organisationen zuwandten, etwa in öffentlichen Einrichtungen (Noordegraaf 2007) oder in „professional service firms“ wie Unternehmensberatungen und Headhunting-Firmen (Muzio et al. 2011; Muzio, Brock & Suddaby 2013; Hodgson, Paton & Muzio 2015). Mit Bezug auf Sozialarbeit und Gesundheitsberufe in öffentlichen Einrichtungen in den Niederlanden versteht Noordegraaf (2007) den „new professionalism“ als „hybrid professionalism“ und damit ausdrücklich als Vermischung unterschiedlicher Formen der Selbst- und der Fremdkontrolle von Arbeit: „By mixing-up control types, new occupational linkages between working floors, street levels, clients, and organized action are established“ (778). Damit würden sich die Formen der Legitimation von Arbeit und die Suche nach beruflicher Identität ändern (779) und eine reflexive Praxis (781) erfordern.

Diesen Wandel sieht Noordegraaf (2016) nicht nur durch organisatorische Strategien, sondern auch durch neue gesellschaftliche Ansprüche an professionelles Arbeiten bedingt: „The more professional work is reorganized, restratified, and relocated, the more we need to emphasize constrained autonomies, contingent case treatment, and ephemeral identities“ (798). Sie bewirkten eine Verunsicherung der Anforderungen professionellen Handelns und erforderten es, in aktiver und kollektiver Weise die entstandene Heterogenität zu reduzieren: „a need for more connective forms of professionalism“ (803). Schinkel und Noordegraaf (2011) verweisen mit Bezug auf Bourdieus Kapitaltheorie auf Anforderungen der beständigen Aushandlung von „professionalism“ als symbolisches Kapital im Kontext der Machtstrukturen verschiedener Berufsfelder.

Auch in den Analysen zur Expertentätigkeit von Berater\*innen in „professional service firms“ (Muzio et al. 2011; Muzio, Brock & Suddaby 2013) und im Rahmen von Projektmanagement (Hodgson, Paton & Muzio 2015) wird die Vervielfachung der Ansprüche diagnostiziert und als

„Competing Logics and the Hybrid Nature of New Corporate Professions“ (so der Untertitel von Hodgson, Paton & Muzio 2015) interpretiert. Mit Bezug auf den britischen Kontext wird die Kategorie des „corporate professionalism“ (Muzio et al. 2011: 450ff.) als gemeinsames Kennzeichen von Unternehmensberatung, Projektmanagement und Headhunting bestimmt und als „new pattern“ (443) und „market-oriented form of professionalism“ (448) verstanden. Hodgson, Paton und Muzio (2015) sehen Projektmanagement im Speziellen als hybride Vermischung der widersprüchlichen Logiken des traditionellen „collegial professionalism“ und des neuen „corporate professionalism“: „in an attempt to establish or maintain legitimacy with multiple stakeholders in an increasingly complex social, political and organizational environment“ (756). Sie versuchen zu zeigen, „how actors selectively and opportunistically draw on and recombine elements of different logics to pursue professionalization“ (757). Faulconbridge und Muzio (2012) fordern in Anbetracht der Zunahme von „transnational professional projects“ (13), wie sie von supranationalen Organisationen und globalisierten Beratungsfirmen geleistet werden, eine „transnational sociology of professions“ (1) ein. Dieser vorwiegend britische Analysefokus auf Ausprägungen von Professionalität innerhalb von Organisationen hat 2014 zur Gründung der Zeitschrift „Journal of Professions and Organization“ geführt (Brock, Leblebici & Muzio 2014).

*(b) „Varieties of professionalism“ und „professional fluidity“*

Mitte der 2010er Jahre entstehen erste Überblicksdarstellungen von Forschungen zu „new professionalism“. Adams (2015) zeichnet in einer Meta-Studie zur neueren angelsächsischen Professionalisierungsforschung das Bild eines äußerst lebendigen soziologischen Feldes, „a thriving field characterized by both new empirical and theoretical developments“ (155), mit zunehmender Bedeutung auch in Westeuropa. Die empirische Forschung belege unterschiedliche Entwicklungsdynamiken in Nordamerika, dem Vereinigten Königreich und Westeuropa; in den theoretischen Konzepten werde vor allem auf Klassiker wie Spencer, Weber, Foucault und Bourdieu zurückgegriffen. Sie betont die Notwendigkeit weiterer international vergleichender Forschung, weil nationale Entwicklungspfade bedeutsam blieben, auch wenn sich die Globalisierungseffekte verstärkten: „Professions historically emerged in specific national and regional contexts, but the trends that impact them are increasingly transnational“ (162).

Bellini und Maestriperi (2018) charakterisieren die Entwicklung als Ausdifferenzierung von „varieties of professionalism in a globalising world“. Während auf der einen Seite die klassischen Professionen an Bedeutung verloren hätten, seien auf der anderen Seite neuartige Professionalisierungstendenzen auszumachen: „brand-new occupations with a new centrality in the post-industrial economy have set out with their own professionalisation projects, while privileging market success and the acknowledgement of specialised expertise, but rejecting peer control“ (6). Bezeichnenderweise sprechen sie nunmehr von Professionalisierungsprojekten mit hoher Marktabhängigkeit und verschärften Konkurrenzbeziehungen. Beide Entwicklungen gingen einher mit internen Differenzierungsprozessen und wachsender sozialer Ungleichheit: „Indeed, among traditional professionals, the differentiation has been determined by the loosening of professional power, while, in the case of emerging professions, the dominance of the market logic and the increasing competition to which professionals are exposed have brought about rising inequalities“ (7).

Wie sich die Marktabhängigkeit der „emerging professions“ konkret manifestiert, zeigen Cross und Swart (2021) in einer empirischen Studie zur Erwerbssituation von solo-selbstständigen Berater\*innen. Deren Professionalität gründe weniger auf institutionellen oder organisationalen Einflüssen, sondern auf ihren Beziehungen zu Klient\*innen und Kooperationspartner\*innen (1699). Als theoretischen Zugang schlagen sie das Konzept „professional fluidity“ vor als „micro-based approach (...) that is negotiated in relation to clients and markets“ (1700). Während im Rahmen von „corporate professionalism“ die berufliche Selbstständigkeit als Merkmal von Professionalität in den Hintergrund getreten sei, erweise sie sich im bisher in der Forschung vernachlässigten Erwerbsbereich der Solo-Selbstständigkeit erneut als „highly relevant“ (1704). Die befragten Berater\*innen sähen sich höchst unterschiedlichen Ansprüchen ausgesetzt, die ihnen offenes und anpassungsfähiges Verhalten abverlangten, das sie selbst immer wieder mit der Metapher „being a chameleon“ (1710) charakterisierten. Für Cross und Swart (2021) verdeutlicht dieses (Selbst-)Bild „a dynamism and multiplicity in the personas and roles that these independent consultants presented to clients“ (1711).

Ihr Konzept „professional fluidity“ ordnen Cross und Swart (2021) ein als „relational approach to professional status whereby individuals adapt, change and blend in according to market demand“ (1712) und folgern: „Individuals are defined not by their activities or who they are, but by their relations with others in the market“ (1713). Im Sinne der „varieties of professionalism“ repräsentieren diese Solo-Selbstständigen eines der „brand-new [...] professionalisation projects“ (Bellini & Maestriperi 2018), deren Erfolg von den Reaktionen ihrer Klient\*innen und Kooperationspartner\*innen abhängig ist. Im Unterschied zu den Varianten „collegial professionalism“ und „corporate professionalism“ gelte: „Crucially, this is unmediated by employing organisations or professional bodies“ (Cross & Swart 2021: 1713). Eine gewisse Gegenmacht lasse sich allenfalls über das Netzwerk der Kooperationspartner\*innen aufbauen, sofern es gelinge, „to borrow or collectively pool skills, reputation and credibility“ (1711). Diese Rekonstruktion des Marktumfelds als relationales Beziehungsnetz verweist auf das Feld der Plattformarbeit (siehe Kap. 2.5 und 3), in dem ebenfalls Solo-Selbstständige unmittelbar mit dynamischen Marktkonstellationen konfrontiert sind.

Diese neueren Entwicklungen und ihre Konzeptualisierungen werfen Fragen zum Wandel einer Kultur der Professionalität auf. Angesichts der vielfach betonten Relevanz professioneller Normen und Werte überrascht es, dass kultursoziologische Ansätze in der neueren Professionsforschung gegenüber institutionalistischen oder handlungstheoretischen Konzepten vernachlässigt werden. Ihr analytisches Integrationspotenzial belegt exemplarisch die bildungssoziologische Studie von Evans (2008) zu „education professionals“, die sich dem Wandel der Tätigkeit von Lehrer\*innen widmet. In ihrer Rezeption der Forschung zu „new professionalism“ stellt Evans anhaltende begriffliche Unklarheiten fest und verweist auf Definitionsmerkmale wie „accountability“, „quality of service“ und „practitioner control“ (21ff.). Als Kern von Professionalität identifiziert sie hingegen die innerhalb einer Gruppe herrschende „professional culture“ (24f.) und verbindet damit eine veränderte Analyseperspektive: „shifting its focus from examination of the constituents of a profession and, by extension, of professionalism, to other issues within the field – issues such as trust, values, ethics and control, including, specifically, changes to the nature of professionalism“ (35).

Evans ist eine der wenigen englischsprachigen Sozialwissenschaftler\*innen, die neben dem Begriff „professionalism“ auch die Kategorie „professionalism“ verwenden, und bezieht sie auf die

subjektive professionelle Orientierung (Evans 2008: 26). „Professionalism“ versteht sie demgegenüber als kollektiven Ausdruck der individuellen Orientierungen: „the ‘plural’ of individuals’ professionalism orientation: the amalgam of multiple ‘professionalities’“ (ebd.). Im Verhältnis von „professionalism“ und „professionalität“ erkennt Evans einen iterativen Entwicklungsprozess: „the amalgamation of individuals’ professionalities influences and shapes the collective professionalism, which, in turn, stimulates or provokes responses in individuals that determine their professionalism orientations“ (27). Diese begriffliche Unterscheidung lässt sich im Deutschen nur als Differenz von kollektiver und individueller Professionalität nachvollziehen. In der englischsprachigen Forschung bleibt sie peripher, obwohl Evans’ Analyse immer noch breit rezipiert wird – allerdings mehr in den Erziehungswissenschaften als in der Professionsforschung.

### *(c) Die Rezeption der neueren Professionalitätsforschung im deutschen Sprachraum*

In der deutschsprachigen Forschung wurden diese neueren Entwicklungen der Professionalitätsforschung und der damit verbundene Wandel der Perspektive kaum beachtet – mit einer wichtigen Ausnahme: Nicklich, Braun und Fortwengel (2020) haben das Konzept „corporate professionalism“ (Muzio et al. 2011) aufgegriffen und Projektmanagement in Deutschland untersucht (und die Ergebnisse bezeichnenderweise in englischer Sprache publiziert). Dabei argumentieren sie mit einem institutionstheoretischen Ansatz: „Based on rich, qualitative data, we show how the professionalization project has attained an intermediate status of institutionalization, based on growth in quantitative terms, for example expressed in the total number of members, and the qualitative anchoring, as illustrated by the relevance of certification and the degree of recognition given in day-to-day practice“ (Nicklich, Braun & Fortwengel 2020: 4). Mit Bezug auf analytische Konzeptionen von „proto-institutions“ und „degrees of institutionalization“ (3) interpretieren sie die Professionalisierung von Projektmanagement in Deutschland als „profession in the making“ mit einer Reihe spezifischer Merkmale: „involving more loosely coupled elements of patterns, a rather wide variety of practices, a more ambiguous and heterogeneous identity in the sense that it has multiple foci, a medium-term time horizon and, overall, an evolving nature of institutionalization“ (31f.).

Der Mangel an weitergehender Rezeption von „new professionalism“-Ansätzen hängt mit dem generellen Bedeutungsverlust berufssoziologischer Forschung zusammen. Vorübergehend, insbesondere zwischen 1995 und 2005, wurde zwar eine – im Übrigen ausgesprochen heterogene – deutsche Professionsforschung aktiv (vgl. den Überblick von Pfadenhauer & Sander 2010). Doch die internationale Forschung seit 2000 wurde in diesen Ansätzen kaum zur Kenntnis genommen; Bezugspunkte bildeten vorwiegend die deutsche Berufssoziologie und die ältere angelsächsische Professionsforschung (vor allem Parsons, Hughes, Abbott). In dieser Tradition wurde prinzipiell am Konzept von Profession als besonderer Form von Beruf festgehalten (vgl. die Beiträge in Pfadenhauer 2005).

Pfadenhauer und Sander (2010) nennen (auf der Basis von Pfadenhauer 2003) vier dominierende Theoriestränge (vgl. auch Combe & Helsper 2002): das klassische Professionsmodell (Parsons 1939), das vor allem mit systemtheoretischem Bezug weitergeführt wurde (Stichweh 1992, Kurtz 2005), eine „revidierte Professionalisierungstheorie“ (Oevermann 1996) mit Betonung von Autonomie und Selbstverwaltung, die interaktionistische Perspektive (in der Tradition der Chicago School und Hughes 1963) sowie den machtkritischen Ansatz zu den interessengeleiteten Professionsstrategien der Monopolisierung und des Statusgewinns (Larson 1979; Freidson

1994). Zusammenfassend sehen Pfadenhauer und Sander (2010) „eine Verlagerung weg von einem statischen Professionsverständnis hin zu einem dynamischen Verständnis von Professionalisierung und Professionalismus“ (373) und verweisen auf die mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers verbundenen gesteigerten „Leistungserbringungserwartungen“ (374).

Innerhalb dieser neueren deutschsprachigen Professionsforschung sticht der Beitrag von Pfadenhauer (2003; 2006) heraus, die eine theoretisch anspruchsvolle Analyse des professionellen Handelns von Expert\*innen unternimmt und empirisch unter anderem an Entwicklungen im Feld der Humangenetik und des Event-Managements veranschaulicht. Sie entwickelt in interaktionstheoretischer Tradition eine dramatologische Perspektive auf Erfordernisse der Selbstdarstellung in Expertenrollen (2003: 103ff.). Professionelle Kompetenzdarstellung erfordere es, zur Erlangung legitimer Definitionsmacht „beanspruchte(n) Kompetenz tatsächlich hinlänglich glaubhaft zu machen“ (116). Professionalität versteht sie als „institutionalisierte Kompetenzdarstellungskompetenz“ (so der Untertitel): „Professionelle Kompetenz ist also dadurch gekennzeichnet, dass sich Bereitschaft, Befähigung und Befugnis in (formaler) Deckung befinden“ (208).

Diese Anforderung gewinnt Pfadenhauer (2003) zufolge an Bedeutung in einer Zeit, in der die „Exklusivität professioneller Sonderwissensbestände“ fragwürdig werde, professionelle Expert\*innen verunsichert seien und neue „Professionals“ als nicht institutionell legitimierte Gegenexpert\*innen aufträten (174ff.). Diese Entwicklung, so ihre Schlussfolgerung, lasse einen Professionalitätspluralismus mit einer „Vielfalt von kompetenten Professionalitätsinszenierern“ (210) entstehen. Im Unterschied zu der in der internationalen Forschung diagnostizierten Hybridisierung verschiedener Formen von Professionalität (siehe oben) betont sie die zunehmende Konkurrenz der professionellen Gruppen untereinander: „Es sieht vielmehr so aus, als ob (auf absehbare Zeit hin) moderne Professionelle, Gegen-Experten, postmoderne Professionelle, neue Professionals und postmoderne Experten – zwar nicht unbedingt friedlich, jedenfalls aber ‚irgendwie‘ – würden ko-existieren müssen“ (210).

## **2.5. Beruflichkeit und Professionalität unter Bedingungen der Digitalisierung**

Die Digitalisierung der Arbeit ist in jüngster Zeit zu einem Schwerpunkt der arbeits- und industriesoziologischen Forschung geworden, weil sie fast alle Arbeitsfelder betrifft und viele Tätigkeiten grundlegend verändert. Mit Konzepten von Beruflichkeit und Professionalität wird sie in ganz unterschiedlicher Weise in Verbindung gebracht: Während die deutsche Arbeitssoziologie (a) digitalisierte Arbeit kaum mit Bezug auf Konzepte von Beruflichkeit und Ver- oder Entberuflichung thematisiert, haben in der internationalen Professionalisierungsforschung (b) gerade Analysen von plattformbasierten Tätigkeiten neuen Analyseansätzen von Professionalität zusätzlichen Auftrieb verliehen (vgl. Kap. 2.4.). Die deutschsprachige Berufspädagogik (c) hat mit der Entwicklung ähnliche Schwierigkeiten wie die Arbeitssoziologie, reflektiert diese aber mit größerer Gründlichkeit.

### *(a) Digitalisierung und Beruflichkeit – ein arbeitssoziologisch wenig bearbeiteter Zusammenhang*

In der deutschsprachigen soziologischen Forschung zur digitalen Transformation von Arbeit finden sich kaum Beiträge mit Bezug auf Konzepte von Beruflichkeit und Professionalität. Folglich spielen diese Kategorien auch in den Einführungstexten und Überblicksdarstellungen zur soziologischen Digitalisierungsforschung keine nennenswerte Rolle (vgl. z. B. Hirsch-Kreinsen 2020;

Buss et al. 2021; Schrape 2021). Gründe dafür liegen zum einen im Bedeutungsrückgang berufssoziologischer Analysen (siehe Kap. 2.2.) und zum anderen in der Heterogenität der Digitalisierungsprozesse. Bereits seit den 1970er-Jahren verändern digitale Informations- und Kommunikationstechnologien Arbeitsprozesse in Produktion, Dienstleistung und Verwaltung: Bestimmten zunächst automatisierte Fertigungsanlagen und die Einführung von Personalcomputern an Büroarbeitsplätzen das Bild, prägten später die digitalisierte Kommunikation und das Internet als Informationsraum die Entwicklung; inzwischen sind die Vernetzung von Fertigungsanlagen (Stichwort „Industrie 4.0“), die Dienstleistungsangebote von Internetplattform und Verfahren sogenannter Künstliche Intelligenz in den Fokus gerückt. Die verschiedenen Technologien haben ganz unterschiedliche Auswirkungen auf Arbeitsprozesse und Kompetenzanforderungen, sodass sich schwer ein stimmiges Gesamtbild zeichnen lässt.

Hinweise auf den Wandel von Beruflichkeit finden sich neben vereinzelt Analysen mit exemplarischen empirischen Befunden zu spezifischen Technologiefeldern in einigen eher zeitdiagnostisch angelegten Gesamteinschätzungen. Zu ersteren zählt die Studie von Neumer et al. (2022), die auf der Grundlage von zwei Betriebsfallstudien in Produktionsbetrieben und der Sekundäranalyse von vier weiteren Fallstudien in seltener Deutlichkeit der Frage nachgeht, „welche Relevanz Beruflichkeit für das Gelingen von fach- und qualifikationsübergreifender Kollaboration in der Arbeit zukommt“ (12). Den Fokus bilden durch Digitalisierung veränderte Prozesse der Zusammenarbeit, die gewissermaßen als Brücke zum Wandel von Beruflichkeit betrachtet werden. Diesen Zusammenhang rekonstruieren Neumer, Nies, Ritter und Pfeiffer in Form von acht Thesen („Kernaspekten“ 24ff.):

- (1) Kollaborationsanforderungen gewinnen in gegenwärtigen Digitalisierungsstrategien an Bedeutung
- (2) Digitalisierung verändert die Praxis der Kollaboration
- (3) Im Kontext digital vernetzter Arbeit stellt Kollaboration neue Anforderungen an berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten
- (4) Beruflichkeit stützt Kollaboration durch Erwartungssicherheit
- (5) Beruflichkeit beeinflusst Modus und Wirkungsweise von kollaborativer Selbstorganisation
- (6) Beruflichkeit dient in Kollaboration als Legitimations-, Rechtfertigungs- und Anerkennungsquelle
- (7) Ein verengter Blick auf berufliche Kompetenzen konterkariert die Bewältigung steigender Anforderungen an Kollaboration
- (8) Unternehmen simulieren Beruflichkeit, um produktive Potenziale ohne entsprechende Entlohnung und Qualifizierung zu schöpfen

Für weiterführende Analysen besonders relevant erscheint die achte These mit der Idee einer simulierten Beruflichkeit durch Schaffung von „berufsförmig verfasste(n) Arbeitsstrukturen, in denen un- und angelerntes Personal eingesetzt“ (50) und über Qualifizierungsmaßnahmen auf „unternehmensspezifische Tätigkeiten und Arbeitsabläufe“ (ebd.) vorbereitet wird.

Die Autor\*innen kommen zu dem Schluss: „Beruflichkeit per se verliert den empirischen Ergebnissen nach keineswegs an Relevanz. Im Gegenteil sind berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten gerade im Kontext digital vernetzter Arbeit eine wichtige Ressource zur Bewältigung neuer An-

forderungen“ (54). Zu berücksichtigen bleibt, dass es sich dabei um explorative Befunde mit engem inhaltlichem Fokus auf Kollaborationsprozesse im Feld industrieller Produktion handelt. Eine Überprüfung des Analysekonzepts der Beruflichkeit nehmen die Autor\*innen nicht vor, aber immerhin definieren sie die Kategorie (in enger Anlehnung an die Berufsdefinition von Beck, Brater & Daheim 1980) als „kontinuierliche, dauerhafte und integrative Formung und Bündelung von Wissen, Qualifikation, Qualitätsmaßstäben und arbeitsbezogenen Handlungskompetenzen in institutionalisierte Muster der Schneidungen von Arbeitstätigkeiten“ (Neumer et al. 2022: 18). Zugleich stützen sie sich auf das IG Metall-Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit (19) und betonen unter Verweis auf den Ansatz organisationalen Arbeitsvermögens die Kompetenz der Beschäftigten, „eigenes Arbeitshandeln in betriebliche Gesamtkontexte einzupassen“ (ebd).

Weitere Beispiele für empirische Studien, die Zusammenhänge von Digitalisierung und Beruflichkeit thematisieren, sind:

- Anhand von zwei Betriebsfallstudien, ebenfalls mit Fokus auf industrielle Facharbeit, stellt Matuschek (2019, siehe auch Kap. 2.2.) fest, „dass sich mit der Digitalisierung Tätigkeiten und langfristig auch Qualifikationsstrukturen von Berufen verändern und dies den Beschäftigten nicht immer zum Vorteil gereichen muss“ (29) und erkennt generell „eine Ausdifferenzierung angesichts unterschiedlicher Entwicklungen“ (32).
- Rüb et al. (2021) finden in der Analyse von „Digitalisierungskonflikten“, nämlich in interessenpolitischen Auseinandersetzungen um betriebliche Digitalisierungsprozesse, dass Qualifikationsanforderungen und Bildungsmöglichkeiten immer wieder Gegenstand von Aushandlungen zwischen Betriebsrat und Management sind (16f.) (vgl. auch Kuhlmann & Rüb 2020). Qualifizierung scheint aber in keinem der untersuchten Betriebe eine zentrale Konfliktlinie darzustellen und wird von den Autor\*innen im Hinblick auf die Beruflichkeit von Arbeit nicht näher diskutiert. Handlungsbedarf erkennen sie dagegen bezüglich der „Professionalisierung der betrieblichen wie verbandlichen Akteure der Arbeitsbeziehungen“ (133).
- Im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden die Substituierungspotenziale von Berufen durch Digitalisierungsprozesse immer wieder mit Daten der Bundesagentur für Arbeit untersucht. Dengler und Matthes (2019) beispielsweise kommen ebenfalls zu einem Differenzierungsbefund: „Substituierbare Tätigkeiten verlieren an Bedeutung, nicht-substituierbare Tätigkeiten werden bedeutsamer und neue Tätigkeiten kommen hinzu“ (60). Neben den Technologien sei vor allem die Verfügbarkeit ausgebildeter Fachkräfte entscheidend: „Dabei reicht es nicht aus, allein auf die Ausbildung zu setzen: Lernen im Erwerbsleben muss zur Normalität werden“ (ebd.).
- Pautz (2023) setzt sich mit dem Theorem des Arbeitskraftunternehmers unter Bedingungen der digitalen Transformation auseinander und schlägt auf lerntheoretischer Basis als Weiterentwicklung den Typus „Lernunternehmer“ (78ff.) mit den Dimensionen der Lernsteuerung, der Lernüberzeugung und der zeitlichen Lerngestaltung vor (siehe als Übersicht: 79). In einer qualitativen Analyse der Lernorientierungen von Wissensarbeiter\*innen findet sie den Typus weitgehend bestätigt: Sie entdeckt in ihrer Untersuchungsgruppe ein hohes Maß an „Selbstkontrolle des Lernens“ (271) und die Überzeugung, „dass sie durch ihr Lernen, ein Arbeitsumfeld gestalten können, welches ihrer Persönlichkeitsentwicklung dienlich und sinnstiftend für ihre Arbeit ist“ (ebd.). Im „Hybrid

des arbeitsorientierten Lernens und lernhaltigen Arbeitens“ (272) erkennt Pautz die Tendenz, „dass in der digitalen Transformation Wissen gegenüber Arbeit eine strategisch zunehmend höhere Bedeutung bekommen hat“ (ebd.).

Von diesen empirischen Befunden unterscheiden sich die Diagnosen der eher pauschal argumentierenden, zeitdiagnostischen Gesamteinschätzungen nicht grundsätzlich:

- Schmiede (2015) zieht aus einer als Gesamtbetrachtung angelegten Analyse der „Informatisierung von Wirtschaft und Gesellschaft“ (86) den Schluss (wie in Kap. 2.2 bereits erläutert): „Entberuflichung und Verberuflichung sind beide weiterhin vorhanden, verlaufen parallel und sind beide wirkungsmächtig“ (98).
- Papsdorf (2018) sieht in einem Handbuchartikel zum Zusammenhang von „Arbeit und Internet“ den Wandel von Beruflichkeit als übergreifende Entwicklungstendenz – mit variierenden Folgen: „Wenn das Internet in erhöhtem Maß in die Arbeit Einzug hält, entstehen zudem neue Berufsbilder und qualifikatorische Anforderungen bestehender Berufe ändern sich, wodurch auch berufliche Identitäten erodieren oder sich zumindest wandeln“ (427).
- Lange und Wegner (2019) veröffentlichen Beiträge aus verschiedenen Disziplinen zu einer Tagung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD zum Thema „Beruf 4.0. Eine Institution im digitalen Wandel“. In der Einleitung ziehen sie – allerdings ohne konkrete Auseinandersetzung mit Konzepten von Beruflichkeit – das Fazit: „Die in diesem Buch versammelten Beiträge kommen insgesamt zu dem Ergebnis, dass bei allen mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen Beruflichkeit insgesamt in ihrer klassischen Ausrichtung nicht bedroht ist (...) und für Teilsegmente sogar eine Stärkung erfährt“ (12).

Insgesamt vermitteln diese Publikationen den Eindruck einer erstaunlichen Kontinuität beruflicher Strukturen – ganz im Gegensatz zu den häufig dramatisierenden Prognosen von weitreichenden Auswirkungen der digitalen Transformation von Arbeit. Die Veränderungen erscheinen vielfältig, aber sie weisen offenbar keine eindeutige Tendenz auf: Berufliche Anforderungen wandeln sich, teils mit höheren, teils mit niedrigeren Kompetenzanforderungen; neue Berufe entstehen (Verberuflichung) und bestehende Berufe werden zurückgedrängt (Entberuflichung). Generell sehen die Autor\*innen wenig Anlass, angesichts dieser relativen Kontinuität grundlegende Überlegungen zur Konzeptualisierung von Berufen und Beruflichkeit anzustellen. Das stellt sich in der internationalen Forschung zu Auswirkungen der Digitalisierung auf Prozesse der Professionalisierung ganz anders dar.

#### *(b) Professionalität von Plattformarbeit?*

Im Zuge der Weiterentwicklung der internationalen Professionalisierungsforschung (siehe Kap. 2.4.) häuften sich in den vergangenen Jahren Studien, die sich auf Plattformarbeit als spezifischen Bereich der digitalen Transformation der Arbeit richten. Dabei stehen weniger die bereits intensiv erforschten Felder der auftragsbezogenen Plattformarbeit, also von ortsunabhängigem Crowdfunding und ortsgebundener Gigwork (z. B. die Fahr- und Lieferdienste), im Vordergrund als vielmehr die Tätigkeit von Influencer\*innen in den sozialen Medien. In einem weiten Begriffsverständnis (Pongratz 2023 im Anschluss an Kenney & Zysman 2020) lassen sich auch die netz-

werkorientierten Tätigkeiten über die sozialen Medien und die produktbezogenen Handelsaktivitäten (über Ebay, Airbnb u. a.) als Formen von Plattformarbeit fassen. Anforderungen der Qualitätsverbesserung stellen sich dort unter Gesichtspunkten von Kundenorientierung und Konkurrenzdruck oft in besonderer Deutlichkeit.

Das gilt insbesondere für Influencer-Tätigkeiten, über die teils hohe Werbeeinnahmen zu erzielen sind. Influencer\*innen stehen nach van Driel und Dumitrica (2021) vor einem Dilemma: „they need to appear authentic, yet also approach their followers in a strategic way to remain appealing to advertisers“ (66). Die Bewältigung dieses Spannungsverhältnisses erfordere eine Selbstprofessionalisierung durch Internalisierung der Marktlogik: „We show how this self-professionalization takes place at the intersection of three dynamics: the influencer’s own understanding of their relationship with both advertisers and followers, the platform’s instrumental ethos to followers/audiences, and the demands and expectations of advertisers“ (67). Obwohl die analytische Basis der Studie in der Medienforschung und nicht in der Professionalisierungsforschung liegt, weist sie erstaunliche Analogien zum Konzept „professional fluidity“ (Cross & Swart 2021, siehe Kap. 2.4.) auf.

Influencer\*innen stehen van Driel und Dumitrica (2021) zufolge – ähnlich wie andere Solo-Selbstständige – vor der Anforderung, die Erwartungen unterschiedlicher Anspruchsgruppen auszubalancieren: „This can be achieved by carefully balancing professionally looking content with less crafted images of everyday life“ (69). Mit der Verinnerlichung der Marktlogik drohe jedoch eine Standardisierung der Selbstdarstellung: „Professionalization may help them legitimize their efforts to attract a stable flow of income in the eyes of their advertisers, but it also leads to a standardization of their content“ (79). Ähnliche Prozesse der Selbstprofessionalisierung beobachten Wegener et al. (2023) bei sogenannten „mumfluencern“, also Influencerinnen, die Szenen ihrer Mutterschaft als Inhalt für soziale Medien vermarkten: „The issue of publishing private images of children intensifies when the display of motherhood becomes professionalised“ (3228).

Ausdrücklichen Bezug auf die Professionalisierungsforschung nehmen Sedda und Husson (2023) in ihrer Studie zur Szene der Influencer\*innen in Frankreich: Neben den Konzepten der Künstlerkritik (Boltanski & Chiapello 2001) und von Communities of Practice (Wenger 1998) rekurrieren sie auf die Kategorie „hybrid professionalism“ von Noordegraaf (2007). Die Tätigkeit als Influencer\*in verstehen sie als „emblematic professional identity in platform capitalism“ (Sedda & Husson 2023 4): „The core point of these new figures, whose activity is the product of a tension between the construction of digital identity and the deployment of marketing and platform strategies, is that they manage and rely on a community over which they claim to have influence“ (4f.). Auf Basis ethnographischer Analysen kommen sie zu dem Ergebnis: „Professionalism is carried out in the framework of communities of practices where members recognise each others [sic], share values and develop knowledge and skills over social media“ (15). Dabei bleiben sich Sedda und Husson der Probleme bewusst, die Prozesse der Hybridisierung in Theorie und Praxis mit sich bringen: „Digitalisation and platformisation processes contribute to blurring boundaries between expert and non-expert actors and accelerating the dynamics of differentiation of professions and perceptions of professionalism leading to a wide heterogeneity of occupational identities and professional practices“ (ebd.).

Von einer Professionalisierung der Vermietungstätigkeit wird in neueren Studien zu „short-term rentals“ von Wohnungen, etwa über die Plattform Airbnb gesprochen (Deboosere et al. 2019; Katsinas 2021). Bosma (2022) kritisiert unscharfe Analysekategorien („the definition of ‘professionalization’ on Airbnb itself remains unclear“, 596) und schlägt das Konzept einer spezifischen Plattformlogik vor: „to unpack processes of professionalization, and to conceptualize them as a distinct platform logic (...) that creates and maintains unequal power relations both between hosts themselves, and between platform owners and hosts“ (ebd.). Ähnlich wie in Ansätzen von „corporate professionalism“ (siehe Kap. 2.4.) sieht Bosma diese Prozesse als weitgehend fremdbestimmt, nämlich „engineered by the platform“ und „constantly negotiated and contested by diverse hosts in different (regulatory) contexts“ (597). Seine qualitative Empirie in Berlin führt ihn zu dem Schluss, dass diese Art von Professionalisierung ganz unterschiedliche Formen annimmt. Einigen Vermieter\*innen bringe sie Erfolge, vor allem aber verstärke sie bestehende Ungleichheiten zwischen ihnen („precarious and privileged professionalization“, 600ff.) sowie ihre Abhängigkeit von der Plattform – bewirke also das Gegenteil dessen, was klassischerweise von Strategien der Professionalisierung erwartet wird. Eine der Strategien charakterisiert Bosma als „a novel type of platformed professionalization, effectively combining upscaling, datification and minimization of asset ownership“ (604).

Wie wenig in diesen Analysen zu Plattformarbeit ansonsten auf die Professionalisierungsforschung Bezug genommen wird, zeigt sich auch darin, dass fast durchweg von „professionalization“ und selten wie in der neueren Forschung (siehe Kap. 2.4.) von „professionalism“ gesprochen wird. Eine Ausnahme bilden Arcidiacono, Pais und Piccitto (2023), die sich mit „platform professionalism“ auf qualifizierte Crowdfunding-Tätigkeiten (im „professional services market“) beziehen: „Our findings confirm the hypothesis that platform work, rather than being itself the driver of the processes that are transforming professions, is a mechanism that reinforces dynamics that are already in place in the expert labour segment, and that this leads to the emergence of what may be termed ‚platform professionalism‘ as a variant of organisational professionalism“ (103).

Diese These eines spezifischen „platform professionalism“ findet sich in einem Sammelband, mit dem Maestripiéri und Bellini (2023) ein breites Spektrum von Beiträgen zu verschiedenen Tätigkeitsfeldern in vielen europäischen Ländern zu einer aktuellen Bestandsaufnahme zu „professionalism and social change“ zusammenführen. Als langfristige Entwicklungen sehen sie im Einleitungstext (Bellini & Maestripiéri 2023) Prozesse der Differenzierung und Heterogenität von professionellen Tätigkeiten (3ff.); als „three current trends“ (2f.) identifizieren sie: „the labour force has become more qualified“, „not all expert occupations fit into typical professionalisation models“ und „professional work no longer ensures prerogatives such as high earnings, autonomy, or job security“ (ebd.). Mit der Analyse von Plattformarbeit und anderen aktuellen Tätigkeitsformen unter Gesichtspunkten von Professionalität ist es offenbar nicht einfacher geworden, die zugrunde liegenden Kategorien und Konzepte zu schärfen.

### *(c) Digitalisierung aus der Perspektive der Berufspädagogik*

Die berufspädagogische Diskussion zu den Folgen der digitalen Transformation der Arbeitswelt schließt an die arbeits- und industriesoziologische Forschung (siehe oben) an und kommt deshalb in der Beschreibung der Veränderung der Arbeitsanforderungen und des Qualifizierungsbedarfs zu ähnlichen Ergebnissen. In einem aktuellen Forschungsüberblick zum Verhältnis von

„Digitalisierung und Qualifizierung“ lassen sich für Baumhauer und Meyer (2023) noch keine klaren Entwicklungslinien bestimmen: „Die organisationalen und sozialen Auswirkungen, Gestaltungsanforderungen und Qualifizierungsbedarfe der Digitalisierung, die alle Beschäftigungsebenen betreffen, sind noch weitgehend offen“ (383). In Anbetracht der Unschärfe des Digitalisierungsbegriffs und der „Unsicherheit in Bezug auf zukünftige Qualifikationsanforderungen“ (384) formulieren sie die These, „dass im Kontext der Digitalisierung die Kategorie ‚Qualifizierung‘ – gekennzeichnet durch einen gewissen Grad an Standardisierung und Institutionalisierung – als Begriff und auch als Konzept in der Praxis des betrieblichen Lernens erodiert“ (ebd.). Ursachen für diese Erosion finden sie in Forschungsbefunden zur mangelnden Umsetzung von Neuordnungsverfahren der beruflichen Ausbildung, zur Individualisierung von Weiterbildungsangeboten und zur Dominanz von informellem Lernen am Arbeitsplatz (385).

Baumhauer und Meyer (2023) fassen den Forschungsstand zusammen: „Eine Folge der kaum prognostizierbaren Qualifizierungsanforderungen im Zuge der digitalen Transformation besteht darin, dass arbeitsintegrierte, informelle Formen des Lernens und das Erfahrungswissen gegenüber formaler Qualifizierung an Bedeutung gewinnen“ (386). Ihre eigenen empirischen Untersuchungen in der chemischen Industrie bestätigen diese Bilanz im Hinblick auf informelle Bewältigungsstrategien und die Etablierung von individuellen und kollektiven Selbstlernpraktiken (389). Trotz der Erosionstendenzen halten sie am Konzept einer erweiterten modernen Beruflichkeit fest und knüpfen an arbeitssoziologische Interpretationen ihrer anhaltenden Funktionalität an: „In diesem Zusammenhang wirkt die Organisation im Konzept der Beruflichkeit als Legitimations-, Rechtfertigungs- und Anerkennungsquelle (vgl. Neumer et al. 2022) der Gefahr entgegen, dass durch eine verstärkte subjektivierte Verantwortung die sozialen Risiken der digitalisierten Arbeitswelt noch weiter individualisiert werden (...)“ (Baumhauer & Meyer 2023: 389). Konkret verweisen sie auf neue Gestaltungsanforderungen der Lernortkooperation und auf informelles Lernen in digital gestützten „communities of practice“ (ebd.).

Explizit erörtert wird der Zusammenhang von Beruflichkeit und Digitalisierung in zwei anderen aktuellen Publikationen: mit starkem empirischem Bezug bei Becker, Spöttl und Windelband (2023) und in bildungstheoretischer Perspektive von Kutscha (2023). Beide Texte knüpfen erneut ausdrücklich an die Erosionsdebatte der 1990er Jahre an. Becker, Spöttl und Windelband (2023) rekapitulieren noch einmal ausführlich die Diskussion um Auflösungstendenzen von Berufen und die Entwicklungen, die seit den 1970er Jahren Anlass dazu gegeben haben (7ff.). Entsprechend der generellen Entwicklung in der Berufspädagogik (siehe Kap. 2.3.) stützen sie sich auf ein Konzept von Beruflichkeit als einem wandlungsfähigen Leitbild für die Berufsbildung und als „breite Plattform, um auf die verschiedensten Entwicklungen in Arbeitswelt und Gesellschaft mit einem ‚Berufskonzept‘ zu reagieren, das nicht nur die aktuellen Anforderungen auffängt, sondern auch zukunftsgerichtet im Sinne einer Mitgestaltungsfähigkeit ist“ (17). Als Analysekonzeption für die eigenen umfangreichen empirischen Analysen entwickeln sie im Anschluss an Meyer (2019b) und Kraus (2022a) ein „Referenzsystem“ für eine moderne Beruflichkeit (Becker, Spöttl & Windelband 2023: 17ff.) entlang der drei Ebenen (siehe als Übersicht: 19) von Individuum („systemische statt disziplinäre Definition von Beruflichkeit“), Organisation („Flexibilisierungsberuf statt Lebenszeitberuf“) und Gesellschaft („erwerbsbiografisch gestaltete statt strukturkonservative Lernmuster“).

Auf der Grundlage empirischer Fallbeispiele aus der Metall- und Elektroindustrie (und mit Bezug auf Digitalisierungskonzepte zu „Industrie 4.0“) leiten Becker, Spöttl und Windelband (2023)

„vier Entwicklungsrichtungen für Veränderungen in der beruflichen Facharbeit“ (28) ab, nämlich die Erfordernisse von hybriden Fähigkeiten zur Problemlösung, eines gemeinsamen Prozessverständnisses, von Eigenständigkeit sowie einer berufsübergreifenden Zusammenarbeit. Ihr Referenzsystem von moderner Beruflichkeit sehen sie durch diese Befunde bestätigt und folgern, „dass Beruflichkeit kein Mythos ist, sondern ein Indikator für notwendige Veränderungen im Beruf!“ (29). Bedroht sei dieses Verständnis von Beruflichkeit allerdings, „wenn sich die grundständige berufliche Aus- und Weiterbildung zu weit von den Kompetenzanforderungen entfernt“ (30) und es nicht gelingen sollte, „mit Neuordnungsverfahren bei der Gestaltung von Berufsstrukturen und Berufen rechtzeitig überzeugende Antworten“ (ebd.) zu geben.

Damit zeichnet sich in der empirischen Berufsbildungsforschung eine hohe Übereinstimmung der Befunde zu den bislang erkennbaren Digitalisierungsfolgen ab, die aber zunächst nur für Facharbeit und die industrielle Produktion gelten, auf die sich die Studien konzentrieren und die unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ verhandelt werden. Vor diesem Hintergrund hatte bereits Dehnbostel (2018) eine Reihe von „Kriterien für die lern- und kompetenzförderliche Gestaltung digitalisierter Arbeit“ (285) vorgeschlagen und dabei zwar nicht auf Konzepte von Beruflichkeit abgestellt, jedoch auf die potenzielle Entwicklung von Professionalität hingewiesen: „Mit der wachsenden Wertschätzung des informellen Lernens und der realen Zunahme von nichtformalem und formalem Lernen im arbeitsintegrierten Lernen sowie in Lernorganisations- und -begleitungsformen verbessern sich die Möglichkeiten der Professionalisierung“ (288).

Am Beitrag von Kutscha (2023) zum Thema „Moderne Beruflichkeit und berufliche Bildung im Zeitalter der Digitalisierung“ ist zunächst bemerkenswert, dass der Autor, der 1992 die berufspädagogische Erosionsdebatte in gewisser Weise eingeläutet hatte, hier drei Jahrzehnte später neuerlich der Frage nachgeht, „ob Bildung und Beruf angesichts ‚flächendeckender‘ Digitalisierung noch als berufspädagogische Leitkonzepte gelten können“ (69). Als „wegweisend“ (72) betrachtet er weiterhin das IG Metall-Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit, betont aber nunmehr, dass unter den „Flexibilisierungserfordernissen der Digitalisierung“ (ebd.) auch das Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Bildung unter Druck gerate. Seine bildungstheoretischen Folgerungen bleiben knapp und konzentrieren sich auf Überlegungen zur Kategorie der „Mündigkeit“ (74), mit der er auf Debatten der 1970er Jahre verweist. Aufschlussreicher erscheint seine Kritik an der Unterbelichtung der subjektiven Dimension im berufspädagogischen Leitkonzept der beruflichen Handlungsfähigkeit (75), „wie überhaupt der interdisziplinäre Austausch im Bereich der Subjektforschung völlig vernachlässigt wurde“ (76). Auch wenn dieses Urteil mit Blick etwa auf Büchter (2020, 2022) oder Thole (2017, 2021) allzu pauschal ausfällt, unterstreicht Kutscha (2023) so den Anspruch auf ein „berufspädagogisch tragfähiges und praxistaugliches ‚Subjektkonzept‘“ (76), das als „große Herausforderung an die Professionalität pädagogischen Handelns“ (ebd.) zu verstehen sei.

Die knappe Analyse von Kutscha (2023) ist charakteristisch für die Kontinuität berufspädagogischer Argumentationslinien zum Wandel der Arbeit auch unter Bedingungen der Digitalisierung: einerseits das Festhalten an der Kategorie der Beruflichkeit, wenn auch überwiegend in „erweiterter moderner“ Form, andererseits das vorsichtige Aufgreifen neuer sozialwissenschaftlicher Ansätze. Unklar bleibt – bei Betrachtung der konzeptionellen Debatte aus einer Perspektive von außerhalb der Berufspädagogik, welche Bedeutung Analysen zur Praxis der Berufsbildung zukommt, die selbst in erheblichem Maße mit Digitalisierungsanforderungen konfrontiert ist. Beispielsweise gibt der Einsatz digitaler Technologien im beruflichen Lernen und die Unterteilung

in Lerninstrumente, Arbeitsinstrumente und Universalinstrumente (Euler & Wilbers 2020) Anlass zu weiterführenden Überlegungen; auch das Prinzip der Lernortkooperation im dualen System der Berufsausbildung (Faßhauer 2020) könnte sich für neue Formen der Zusammenarbeit an multiplen Arbeitsorten (Homeoffice und Büro) und des Lernens in diversen Räumen (online und offline, am Arbeitsplatz und in Schulungen) als aufschlussreiches Erfahrungsfeld erweisen.

Zudem scheint ein Bereich des digitalisierten Lernens in der Berufspädagogik noch erheblich unterschätzt zu werden: Der Einsatz von Lernplattformen wie Udemy, LinkedIn Learning oder Coursera beschränkt sich zwar bisher weitgehend auf die freiwillige Nutzung als betriebliches Weiterbildungsangebot und erscheint damit als „Ad-hoc-Lösung“ (Baumhauer & Meyer 2023: 385). Mit ihrem globalisierten Angebot und ortsunabhängigem Zugriff erweitern die Lernplattformen indessen die Gestaltungsmöglichkeiten auch für die berufliche Ausbildung. Dabei ist mit den für Internetplattformen (siehe oben) charakteristischen Effekten zu rechnen: Hartong und Decuypere (2023) diagnostizieren aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive eine „ongoing digital transformation of education“ (1) mit weitreichenden Folgen für die (De-)Professionalisierung des pädagogischen Handelns. Mit dem Konzept der „platformed professional(itie)s“ (7f.) sind bemerkenswerte, von den Autor\*innen freilich nicht näher erörterte Parallelen zu Analysen von Plattformarbeit (siehe oben) verbunden sowie die Frage, „how professionalization as a concept needs to be developed further in an age of Artificial Intelligence (AI)“ (14). So bleibt die Berufspädagogik in der Analyse von Digitalisierungsfolgen weiterhin auf die Kategorie der Beruflichkeit fokussiert. An verschiedenen Stellen deutet sich indessen an, dass mit der Verbreitung digitalisierter Lernformen analytische Konzepte von Professionalität und Strategien der Professionalisierung an Relevanz gewinnen dürften.

## **2.6. Folgerungen für die weitere Forschung**

Dieser Überblick über die wissenschaftliche Debatte der vergangenen drei Jahrzehnte zu Konzepten von Beruf und Beruflichkeit hat sich auf die deutschsprachige Arbeits- und Industriesozologie sowie auf die Berufspädagogik konzentriert und ergänzend die neuere internationale Forschung zum Konzept der Professionalität („professionalism“) einbezogen. Den Ausgangspunkt bildeten die Debatten zur Erosion von Beruflichkeit, die von soziologischen Analysen des Wandels der Arbeit angestoßen und in der Berufspädagogik in den 2000er Jahren vielfach aufgegriffen wurden. Sie gaben der Berufsbildungsforschung Anlass, sich einerseits der eigenen konzeptionellen Grundlagen zu vergewissern und diese mehr oder weniger entschieden gegen Erosionsthesen zu verteidigen, andererseits aber auch den diagnostizierten Wandel zur konzeptionellen Erneuerung zu nutzen, etwa mit Ansätzen moderner, professionsorientierter, individualisierter Beruflichkeit.

Innovative Ansätze wurden in Auseinandersetzung mit Konzepten von Entgrenzung, Subjektivierung und Employability entwickelt und haben in Verbindung mit methodischen Erweiterungen zu einer stärker subjektorientierten und erwerbsbiografisch fundierten Forschung angeregt. Trotz dieser unterschiedlichen Reaktionen wurde als weitgehender Konsens in der Berufspädagogik die Annahme aufrechterhalten, dass es sich bei Beruf und Beruflichkeit zwar um ein „überaus wandelbares“, aber zugleich „durchaus überlebensfähiges Qualifizierungs- und Erwerbsarbeitskonstrukt handelt“, wie Rosendahl und Wahle (2012: 41) in ihrer Bilanz zur Erosionsdebatte

formulieren. Die soziologische Forschung hat diesen Prozess der Selbstvergewisserung in der Folge nicht mit weiteren Krisendiagnosen gestört.

Allerdings kamen aus der Arbeits- und Industriesoziologie in den vergangenen zwei Jahrzehnten auch kaum mehr neue konzeptionelle Impulse für die berufspädagogische Forschung. Das liegt in erster Linie daran, dass es eine im engeren Sinne berufssoziologische Forschung kaum mehr gibt. Sowohl die neueren Bilanzierungen von Voß und Kolleg\*innen zur Berufskategorie (zuletzt: Papsdorf & Voß 2023) als auch die differenzierungstheoretischen Beiträge von Kurtz (zuletzt: 2015) gründen auf Analysen, die um das Jahr 2000 erfolgten (siehe Kap. 2.2.). Statt vom „Ende des Berufs“ ließe sich inzwischen eher vom „Ende der Berufssoziologie“ sprechen. Diese Erosion erfolgte schleichend: Die deutschsprachige Berufssoziologie hat als eigenständiges Fachgebiet über die vergangenen vier Jahrzehnte allmählich den Betrieb eingestellt. In gewisser Weise bildete sie schon immer eine regionale Besonderheit, weil es sie in der englischsprachigen Forschung in dieser engen Form nie gab; dort wird Beruf als „occupation“ oder „vocation“ selten nur für sich betrachtet, sondern im Zusammenhang mit „work“, „employment“ oder „profession“ untersucht. Die Auflösung der Berufssoziologie ist überdies kaum aufgefallen, weil eine Fülle anderer Konzepte zur Analyse des Wandels der Arbeit zur Verfügung stehen und weiterhin bestehende berufliche Strukturen, wie das duale System beruflicher Bildung (vgl. Bosch 2023), keiner spezifisch berufssoziologischen Fundierung bedürfen.

Wie überflüssig eine Spezialdisziplin Berufssoziologie geworden ist, zeigt sich exemplarisch an der Forschung zur digitalen Transformation der Erwerbsarbeit. Obwohl die Digitalisierung Kooperationsmuster und Organisationsformen, Kompetenzanforderungen und Qualifizierungsmöglichkeiten in vielen Bereichen gravierend verändert, wird in deren Analyse nur noch selten auf die Berufskategorie Bezug genommen (siehe Kap. 2.5.). Das Problem ist weniger, dass mit der digitalen Transformation berufliche Strukturen weiter erodieren würden – hierzu sind die Befunde unscharf und uneinheitlich; vielmehr werden spezifisch berufssoziologische Ansätze zur Analyse nicht benötigt. Innerhalb der Berufspädagogik wiederum hat sich zur Untersuchung von Digitalisierungsfolgen das erneuerte Analyseinstrumentarium einer erweiterten modernen Beruflichkeit im Verbund mit subjekttheoretischen Erweiterungen vorläufig bewährt. Das Grundproblem der sozialwissenschaftlichen Erforschung der digitalen Transformation von Arbeit ist ohnehin, dass es sich um höchst unterschiedliche Technologien und Anwendungsszenarien handelt, deren Vielfalt sich nur mit einem breiten analytischen Instrumentarium begegnen lässt.

Die Schwierigkeiten, die aus der Auflösung der Berufssoziologie für die Berufspädagogik resultieren, lassen sich am Begriff der Beruflichkeit veranschaulichen, der die Kategorie des Berufs als im engeren Sinne „institutionell fixierte[m] Muster[.] von Arbeitskraft“ (Beck, Brater & Daheim 1980: 20) in der Forschung weitgehend abgelöst hat. Sowohl Baethge und Baethge-Kinsky (1998) als auch Voß (2001) ersetzen in ihren Wandlungsszenarien an zentralen Stellen die Kategorie Beruf durch Beruflichkeit – und läuten so unabsichtlich den Abschied von einer „Soziologie des Berufs“ (Hörning & Knicker 1981; Beck, Brater & Daheim 1980) ein. Doch sie definieren Beruflichkeit nur vage, etwa mit Verweis auf „das Berufsprinzip als institutionelle Regulationsform in der Ausbildung, der Betriebs- und Arbeitsorganisation sowie den sozialen Sicherungssystemen“ (Baethge & Baethge-Kinsky 1998: 462). Ansonsten beziehen sie sich auf einzelne Funktionen, welche im deutschen Bildungs- und Erwerbssystem von beruflichen Strukturen erfüllt werden. In der Berufspädagogik hat sich Beruflichkeit zur Leitkategorie entwickelt, ohne zunächst

eine genauere Definition zu erfahren (vgl. z. B. Kutscha 1992). Für die eigenen Forschungszwecke scheint es ausreichend zu sein, Beruflichkeit primär als „organisierendes Prinzip“ (Deißinger 1999; Gonon 2002) der Berufsausbildung zu verstehen. Der Perspektivenwechsel von Beruf zu Beruflichkeit findet exemplarischen Ausdruck in soziologischen wie pädagogischen Abgrenzungen des „traditionellen Berufs“ von der „neuen“ oder „modernen Beruflichkeit“ (vgl. etwa Meyer 2000 und Voß 2001).

Freilich bleibt auch das Konzept der Beruflichkeit eine regionale Besonderheit mit begrenzter Reichweite: Es fungiert als Bezugskategorie für die anhaltende Relevanz der für Deutschland, Österreich und die Schweiz charakteristischen institutionellen Strukturen der Qualifizierung für Erwerbsarbeit. Es ist auf diesen Bezugsrahmen zugeschnitten und lässt sich als Fachbegriff – zumindest ins Englische – nicht angemessen übersetzen. Somit verstärkt die begriffliche Konstruktion die Problematik der Vernachlässigung der Rezeption internationaler Forschungsdebatten, die in Bezug auf nationale Institutionen in der deutschsprachigen Berufspädagogik ohnehin angelegt ist. Es wäre allzu kurzschlüssig, aus dieser Beschränkung einen Verzicht auf die Kategorie der Beruflichkeit abzuleiten, da sie für den nationalen berufsbildungspolitischen Diskurs wichtige Funktionen erfüllt. Allerdings bleibt ihre theoretische Fundierung eine anhaltende Herausforderung, wenn aus einer in Auflösung befindlichen Berufssoziologie keine Anregungen mehr zu erwarten sind, während die konzeptionellen Bezüge zur internationalen Erforschung von „vocational education and training“ weiterhin schwach ausgeprägt bleiben.

Eine mögliche Brücke zur internationalen Forschung bilden Konzepte von „new professionalism“, wie sie hier (Kap. 2.4.) als Ergänzung und Alternative zum Berufskonzept vorgestellt wurden. Ganz im Gegensatz zum Dahinschwinden der Berufssoziologie hat die internationale soziologische Professionsforschung im selben Zeitraum eine regelrechte Renaissance mit einer Vielzahl von konzeptionellen Innovationen erfahren. Besonders relevant für die Analyse von Digitalisierungsfolgen wird sie durch die verstärkte Thematisierung von Professionalisierungsprozessen im Kontext von Plattformarbeit (siehe Kap. 2.5.). Ausgangspunkt dieser Entwicklung war eine ähnliche kategoriale Wende, wie sie im deutschsprachigen Raum mit der Ablösung von „Beruf“ durch „Beruflichkeit“ als Leitbegriff vollzogen wurde: Die internationale Forschung hat „profession“ als Theoriekonzept weitgehend aufgegeben und durch diverse Konzeptionen von „professionalism“ ersetzt (siehe Kap. 2.4.). Diesbezüglich besteht nunmehr ein umgekehrtes Übersetzungsproblem, weil „Professionalität“ die strukturellen Dimensionen unterschiedlicher Varianten von „professionalism“ nur unzureichend wiedergibt; im Deutschen werden sie – allerdings in einem anderen Bezugsrahmen – eher durch die Kategorie der Beruflichkeit abgedeckt.

Unabhängig von Begriffskonstruktionen liefert die internationale Forschung zahlreiche wichtige Anregungen, weil sie verschiedenartige Arbeitsfelder untersucht, interdisziplinär ausgerichtet ist und dennoch auf ein überschaubares Spektrum sozialwissenschaftlicher Theorieansätze aufbaut. In Deutschland ist dagegen sowohl die arbeitssoziologische als auch die berufspädagogische Forschung zu Qualifizierungsthemen auf ein enges Spektrum von industriellen Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten konzentriert geblieben und hat die sozialwissenschaftliche Theorie nur sehr eingeschränkt als Analyserahmen genutzt. Die internationale Professionalisierungsforschung erscheint zudem gut vernetzt, in Europa mit Schwerpunkt im Vereinigten Königreich, und hat diverse lebendige Debattenstränge ausgebildet. Die Leitidee von „varieties of professionalism“ (Bellini & Maestripietri 2018) nimmt gleichermaßen auf die Ausdifferenzierung von

Entwicklungen und Forschungsschwerpunkten Bezug und stellt einen gemeinsamen Analyserahmen in Aussicht. Allerdings bleiben trotz (oder wegen?) der Vielfalt und Lebendigkeit dieser neueren Professionalisierungsforschung grundsätzliche kategoriale Probleme unverkennbar. Indem die Forschung immer mehr Tätigkeitsfelder in den Blick nimmt, stehen nicht nur die gemeinsamen konzeptionellen Grundlagen für verschiedene Varianten von Professionalität infrage, sondern es wird zugleich schwieriger, überhaupt Grenzen von Professionalität zu erkennen und den analytischen Kern zu bestimmen.

Professionalität/„professionalism“ droht in der neueren Professionsforschung zu einer Pauschalkategorie zu mutieren, die als Erwartung an jede Form von Erwerbsarbeit in mehr oder minder starkem Maße und im Hinblick auf unterschiedliche Kriterien herangetragen werden kann. Vor allem in einigen der neueren Studien, deren Analyseinstrumentarium kaum mehr in der Professionssoziologie verankert ist (siehe Kap. 2.5.), nähert sich die Kategorie der alltagssprachlichen Charakterisierung der Ausführung von Tätigkeiten in „fachmännisch[er], von Fachleuten anerkannte[r] Form“ (<https://www.duden.de/rechtschreibung/professionell>) an. Professionalität erscheint dann nicht mehr als Anspruch, der von einer Berufsgruppe kollektiv vertreten und kontrolliert wird, sondern der in wechselnden Kontexten von unterschiedlichen Gruppen (Kund\*innen, Kooperationspartner\*innen, Kolleg\*innen, Behörden etc.) an Erwerbstätige herangetragen wird, um eine bestimmte Qualität ihrer Leistung einzufordern. Diese Form von „erweiterter Professionalität“ gewährleistet kaum noch berufliche Privilegien (wie das für die klassischen Professionen galt), sondern wird im Gegenteil gerade im Zusammenhang mit Plattformarbeit inzwischen sogar als Prekarisierungsrisiko gewertet. Der Forschungszweig „new professionalism“ enthält also zweifellos wichtige Anregungen für die berufspädagogische Forschung, aber er löst nicht die konzeptionellen Grundprobleme von kategorialer Unschärfe und mangelndem Theoriebezug.

Zudem sollte nicht übersehen werden, dass sich einige der für „new professionalism“ charakteristischen Merkmale in den soziologischen Erosionsdiagnosen und ihrer berufspädagogischen Rezeption bereits angedeutet finden. So formuliert Voß (2012a) in der Verbindung seiner These vom Individualberuf mit der Kategorie der Professionalität ähnliche Strategien der kollegialen Netzwerkpflege (299) oder der Marktanpassung (303), wie sie Cross und Swart (2021) ihrem Konzept von „professional fluidity“ zuordnen (siehe Kap. 2.4.). In Büchters (2020) Analyse zum organisationalen Lernen „als komplementäre Begleiterscheinung von Entgrenzungsprognosen“ (509ff.) deuten sich insbesondere im Hinblick auf die darin angelegten neoinstitutionalistischen und politikorientierten Perspektiven Querbezüge zu Konzepten von „hybrid professionalism“ (Noordegraaf 2007) und „corporate professionalism“ (Hodgson, Paton & Muzio 2015) an; an einem institutionalistischen Professionalisierungsverständnis orientieren sich wiederum Nicklich (2017) und Nicklich, Braun und Fortwengel (2020) in soziologischer Perspektive. Und nicht zuletzt enthält die deutsche Professionalisierungsforschung Angebote zum interdisziplinären Brückenschlag, etwa im Konzept professioneller Selbstdarstellung (Pfadenhauer 2003) oder im Verweis auf Probleme der Sichtbarkeit professioneller Dienstleistungen unter Konkurrenzdruck (Schnell 2012).

Mit der Auflösung der Berufssoziologie sind Beruf und Beruflichkeit als soziologische Konzeptionen heimatlos geworden; in der Arbeits- und Industriesoziologie werden sie allenfalls noch als kategorialer Traditionsbestand gepflegt. Die analytischen Aufgaben der Charakterisierung insti-

tutioneller Ordnungen des Zusammenhangs von Erwerbsarbeit und Bildung bleiben indes bestehen. So mag die inzwischen über Jahrzehnte anhaltende Rezeption des Arbeitskraftunternehmer-Theorems und der Subjektivierungsthese auch der konzeptionellen Lücke geschuldet sein, welche die Berufssoziologie hinterlassen hat. Die neuere Professionalisierungsforschung liefert viele Ideen, wie sie sich füllen lassen könnte, ohne bisher überzeugende Ansätze zur Integration der verschiedenen analytischen Perspektiven anbieten zu können.

Angesichts dieser Defizite in der Grundlagenforschung sucht die Berufspädagogik nach pragmatischen Lösungen in der Kombination bewährter Basiskonstrukte mit innovativen konzeptionellen Ergänzungen. Die Arbeitssoziologie weicht der anstehenden Aufgabe der Neufassung der analytischen Konzepte zum Zusammenhang von Bildung und Erwerbsarbeit aus, indem sie sich dieser Frage nur partiell zuwendet, etwa am Beispiel einzelner Branchen oder mit Bezug auf spezifische Bildungsformate. Im Gesamtzusammenhang betrachtet scheint sich das Zusammenspiel der Disziplinen in einem analytischen Schwebezustand zu befinden, der flexible Deutungsmöglichkeiten eröffnet ohne analytische Stabilität zu bieten.

Für Forschungen zum Zusammenhang von Bildung und Erwerbsarbeit ist das bislang insofern ausreichend, als für die Analyse des Wandels beruflicher Strukturen ein variables Instrumentarium zur Verfügung steht. An verschiedenen Stellen aber deutet sich an, dass die institutionellen Ordnungen noch weit stärker unter Veränderungsdruck geraten könnten, etwa durch anhaltenden Fachkräftemangel, bei zunehmender Erschöpfung großer Kreise von Erwerbstätigen oder durch Dynamiken ökonomischer Verunsicherung und politischer Destabilisierung. Die Arbeitssoziologie wäre in dieser Situation gut beraten, das eigene analytische Instrumentarium zu überprüfen und dabei Lern- und Bildungsprozesse und ihre institutionellen Voraussetzungen wieder konsequenter und umfassender in den Blick zu nehmen, als das zuletzt der Fall war. Mit der Auflösung der Berufssoziologie ist die Arbeitssoziologie nunmehr in der Bringschuld für die Erneuerung des analytischen Instrumentariums zur strukturellen Ordnung von Beruflichkeit bzw. Professionalität.

Aber auch Lern- und Qualifizierungsprozesse selbst könnten demnächst in weit grundlegenderer Weise unter Digitalisierungsdruck geraten und damit die Berufspädagogik vor neuartige Herausforderungen stellen. Um sich auf solche Entwicklungen vorzubereiten, bietet es sich an, sie exemplarisch an einem Feld durchzuspielen, indem sich solche weitreichenden Veränderungen trotz ungewisser Perspektiven aktuell manifestieren und empirisch beobachten lassen, nämlich im Crowdfunding als vieldiskutierter Form von Plattformarbeit. In Anbetracht der sich abzeichnenden vielfältigen Kompetenzerfordernisse und der vermehrten Bildungsangebote von Plattformunternehmen dürfte es kein Zufall sein, dass in der Forschung dazu zunehmend Fragen der Professionalisierung behandelt werden. Vor dem Hintergrund des Anspruchs einer erweiterten modernen Beruflichkeit ist jedoch auch nach den potenziellen institutionellen Rahmungen für Crowdfunding als Erwerbsarbeit zu fragen.

### **3. Kompensierung beruflicher Strukturen im Crowdfunding: exemplarische Einsichten zum Lernangebot der Plattformen**

Crowdfunding hat in der Forschung viel Aufmerksamkeit erfahren, weil die Abwicklung von Arbeitsaufträgen über Internetplattformen etablierte Vermittlungsmechanismen umgeht und auf die Orientierung an beruflichen Ordnungen weitgehend verzichtet (vgl. Leimeister et al. 2016; Gerber & Krzywdzinski 2019; Vallas & Schor 2020). Crowdfunding steht allen Personen mit Internetzugang über einen Computer (oft reicht ein Smartphone) und mit Grundkenntnissen der Verkehrssprache der Plattform offen und setzt keinen fachlichen Kompetenznachweis voraus. Nationale Regelungen von Arbeitsmarkt und Beruf, fachspezifische Qualitätsmaßstäbe oder kulturelle Unterschiede des Arbeitens und Lernens scheinen auf den ersten Blick ohne Relevanz für die von der Plattform vermittelten Aufträge zu sein. Auftraggebende und Auftragnehmende können in unterschiedlichen Teilen der Erde leben und unter gänzlich verschiedenen ökonomischen, politischen und sozialen Bedingungen ihrer Tätigkeit nachgehen und miteinander in Kontakt treten. Somit unterscheidet sich diese Form der Plattformarbeit auch grundsätzlich von der Gigwork der Fahr- und Lieferdienste (wie Uber oder Deliveroo), die zwar ebenfalls online vermittelt wird, deren Ausführung aber vor Ort und mit direktem persönlichem Kontakt zwischen Auftraggebern und Arbeitenden erfolgt (vgl. Ivanova et al. 2018; Heiland & Brinkmann 2020; im Überblick vgl. Woodcock & Graham 2019).

Crowdfund und Gigwork haben sich indessen ganz unterschiedlich entwickelt: Während Uber im Jahr 2021 als weltweit größter Fahrdienstleister einen Umsatz von 17,5 Mrd. US-Dollar erzielte, wies die umsatzstärkste Freelancer-Plattform Upwork nur etwa 0,5 Mrd. US-Dollar aus (Pongratz 2023: 356). Die unterschiedliche Wachstumsdynamik (Upworks Vorläufer Elance wurde bereits 1998 gegründet, Uber erst 2009) hängt mit der Komplexität der Vermittlungsaufgabe zusammen. Während Online-Fahrdienste nach dem Muster „Bringe X von A nach B“ in hochstandardisierter Form operieren können, hat es die algorithmische Steuerung von Freelancer-Plattformen mit der Vermittlung so unterschiedlicher Aufgaben wie Webdesign, Textübersetzung oder Softwareentwicklung zu tun. Aufgrund der Differenziertheit und Komplexität der Aufträge wäre anzunehmen, dass Qualifikationsanforderungen eine maßgebliche Rolle spielen und berufliche Strukturen direkt relevant werden. Dafür liefert die Forschung allerdings kaum Hinweise. Obwohl Crowdfunder\*innen oft hochqualifiziert sind und mit anspruchsvollen Aufgaben betraut werden, erfahren sie wenig beruflichen Schutz und selten angemessene Bezahlung (Leimeister, Durward & Zogaj 2016; Pongratz & Bormann 2017; ILO 2021). Ihre Arbeitssituation wird regelmäßig als prekär beschrieben, mit hohem Konkurrenzdruck und großer Abhängigkeit von der Plattform (Schörpf et al. 2017; Pesole et al. 2018; Wood et al. 2019). Formal bleiben sie zwar als Selbstständige frei in der Entscheidung, Aufträge anzunehmen oder abzulehnen, aber im Alltag stehen sie unter erheblichem Anpassungszwang, wenn sie erwerbssichernde Einnahmen erzielen wollen.

Crowdfunding ist damit ein Phänomen, das die Relevanz beruflicher Strukturen, wie sie sich im Verlauf des 20. Jahrhunderts insbesondere in den hochentwickelten Industrieländern ausgebildet haben, grundlegend infrage stellt. Denn darin scheint geradezu das Erfolgsrezept dieses Geschäftsmodells zu liegen: Die Aushebelung beruflicher Ordnungen eröffnet neue Marktzugänge und flexible Verhandlungsspielräume für Auftraggebende wie Auftragnehmende über alle Ländergrenzen hinweg. Das mäßige Wachstum der Plattformen (in Relation zu anderen Sektoren

der Plattformökonomie) und die prekäre Erwerbssituation der Crowdworker\*innen lassen allerdings Zweifel daran aufkommen, dass der Verzicht auf Beruflichkeit für die Beteiligten so erfolgsträchtig und profitabel ist wie erhofft. Der zweite Teil dieses Berichts geht deshalb der Frage nach, mit welchen Strategien Crowdworking-Plattformen den Verzicht auf die Informations- und Orientierungsfunktionen beruflicher Strukturen zu kompensieren versuchen. In explorativer Absicht wird erkundet, welche Informations- und Lernangebote die Plattformen machen und welche Resonanz diese bei den Crowdworker\*innen finden. Die Argumentation nimmt vor allem auf den Marktführer, die Freelancer-Plattform Upwork (und die beachtlich angewachsene Forschung dazu), Bezug sowie auf die im Projekt CKoBeLeP zur „Lernförderlichen Gestaltung von Plattformen“ untersuchten deutschsprachigen Plattformen (vgl. Büchter et al. i. E.).

Ihren Ausgangspunkt nimmt die Analyse (nach Erläuterungen zur empirischen Grundlage in Kap. 3.1.) bei Forschungsbefunden zu allgemeinen Entwicklungen im internationalen Crowdworking, vor allem zu den Auswahl- und Vermittlungsstrategien der Plattformen und zu den damit verbundenen Qualitätsproblemen (Kap. 3.2.). Anschließend wird exemplarisch für die umsatzstärkste Plattform Upwork dokumentiert, welche Kompensationsstrategien sie für das Fehlen beruflicher Strukturen entwickelt hat und wie sie mit Informations- und Lernangeboten Qualitätsprobleme zu vermeiden versucht (Kap. 3.3.). Der Analyserahmen wird anschließend erweitert, zum einen in Richtung der Subjekte und ihres Umgangs mit derartigen Angeboten, zum anderen mit Blick auf analoge Strategieansätze in weiteren Segmenten der digitalen Beschäftigungsindustrie. So gibt die Empirie des CKoBeLeP-Projekts Aufschluss darüber, in welcher Form Crowdworker\*innen solche Angebote aufgreifen und wie sie sich in der Praxis bewähren (Kap. 3.4.). Anhand ausgewählter Beispiele aus der digitalen Beschäftigungsindustrie lässt sich demgegenüber exemplarisch zeigen, mit welchen Strategien andere Vermittlungsinstanzen auf den Bedeutungsverlust beruflicher Strukturen im Zuge der digitalen Transformation des Arbeitsmarkts reagieren (Kap. 3.5.). In einer abschließenden Bilanz zeigt sich, dass bei aller Veränderungsdynamik die Transparenz beruflicher Leistungsversprechen eine grundlegende, auch im Crowdworking bislang nicht zufriedenstellend gelöste Herausforderung der Arbeitswelt bleibt (Kap. 3.6.).

### **3.1. Empirische Grundlagen der Analyse**

Der folgenden Analyse liegen keine eigenständigen empirischen Erhebungen zugrunde, sondern sie gründet neben der selektiven Bezugnahme auf den umfangreichen Forschungsstand zum Crowdworking auf einem zweifachen empirischen Fundament. Zum einen nehme ich Bezug auf Ergebnisse aus zwei von mir geleiteten Forschungsprojekten:

- Im Projekt „Crowdsources als Dienstleistende in neuen Wertschöpfungssystemen“ wurde untersucht, unter welchen Bedingungen Aufträge über Crowdworking-Plattformen vermittelt und abgewickelt werden (zu den Ergebnissen vgl. u. a. Pongratz & Bormann 2017; Pongratz 2018 und 2019). Es war Teil des Verbundprojekts „Herausforderung Cloud und Crowd“, das vom ISF München koordiniert, mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut wurde (<http://cloud-und-crowd.de/>). Als Teilprojekt der LMU München hatte es eine Laufzeit von Dezember 2015 bis April 2019.

- Das Projekt „Digitale Transformation des Arbeitsmarkts: Intermediäre, Infrastruktur und institutioneller Wandel“ weitete die Analyseperspektive auf das Feld der digitalen Beschäftigungsindustrie aus und erforschte die Entwicklung der digitalen Infrastruktur am Arbeitsmarkt sowie die Strategien verschiedener Intermediäre, vor allem von Plattformen für Crowdfunding, Stellenvermittlung und berufliche Netzwerkbildung, aber auch von Zeitarbeitsfirmen (Pongratz 2021, 2022a, 2022b, 2024a und 2024b). Das Projekt wurde ebenfalls an der LMU München durchgeführt und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Schwerpunktprogramms 2267 „Digitalisierung der Arbeitswelten“ (<https://digitalisierung-der-arbeitswelten.de/geofoerderte-projekte>) von September 2020 bis August 2023 gefördert (Projektnummer: 442171347).

Zum anderen stand Interviewmaterial zur explorativen sekundäranalytischen Auswertung aus dem Projekt CKoBeLeP zur „Lernförderlichen Gestaltung von Plattformen“ zur Verfügung, in dessen Auftrag diese Studie erstellt wurde (<https://www.hsu-hh.de/bwp-b/forschung/crowdwork/>). Eine zur Fragestellung passende Auswahl von fünf Interviews mit Crowdworke\*r\*innen übernahm dankenswerterweise Annika Becker als Mitarbeiterin im CKoBeLeP-Projekt (siehe Kap. 3.4.c). Ergänzend wurden die Webseiten der im CKoBeLeP-Projekt untersuchten deutschsprachigen Plattformen einer inhaltsanalytischen Auswertung im Hinblick auf ihr Informations- und Lernangebot unterzogen (siehe Kap. 3.4.b). Damit konnte das umfangreiche empirische Material, das im Projekt erhoben und ausgewertet worden ist, nur selektiv, aber zielorientiert genutzt werden (zur Methodik und zum Untersuchungssample des Gesamtprojekts siehe Becker & Eckelt, i. E.). Die hier vorgenommenen Inhaltsanalysen erlauben keine vollwertige qualitative Studie, sondern dienen der Veranschaulichung der Nutzungsmöglichkeiten des Plattformangebots (Kap. 3.4.). Zur Interpretation konnte ergänzend auf die vertiefenden Befunde des Projektverbunds CKoBeLeP Bezug genommen werden (Büchter et al. i. E.).

Die empirischen Untersuchungen in den beiden von mir selbst geleiteten Projekten beruhen einerseits auf problemzentrierten Interviews mit unterschiedlichen Gruppen von Beteiligten in Verbindung mit Experteninterviews mit Wissenschaftler\*innen und Branchenexpert\*innen, andererseits auf umfangreichen Internetrecherchen, Dokumentenanalysen und Auswertungen von Debatten auf Online-Foren. Die folgende Analyse baut primär auf den Inhaltsanalysen zu den Webseiten der Plattformen und zu den Online-Diskussionen auf, ohne sie im Detail darzustellen (siehe dazu die oben im Projektkontext angeführten Publikationen). Das Spektrum der empirischen Methoden lässt sich exemplarisch anhand der Analysen zur Freelancer-Plattform Upwork veranschaulichen, auf die ich im Folgenden ausführlicher Bezug nehme:

- Eine schriftliche Online-Befragung von selbstständigen Mitgliedern der Gewerkschaft ver.di gab Aufschluss über das Spektrum der in Deutschland genutzten Crowdfunding-Plattformen und die darauf bezogenen Interessenlagen; anschließend wurden mit Teilnehmenden dieser Befragung mit intensiver Plattformnutzung, vor allem von Upwork, vertiefende problemzentrierte Interviews geführt (Pongratz 2017; Pongratz & Bormann 2017).
- Eine vergleichende Inhaltsanalyse von Webseiten verschiedener internationaler Plattformen richtete sich auf die Darstellung von Geschäftsmodellen und von Modalitäten der Auftragsabwicklung; einen Schwerpunkt bildete die Interpretation unterschiedlicher Formen der Adressierung der Nutzer\*innen, etwa wenn sie auf Plattformen wie Upwork

nicht als Crowdworke\*r\*innen, sondern als „talents“ oder „freelancer“ angesprochen werden (Pongratz 2018).

- Es fanden stichprobenartige Erhebungen von englischsprachigen Diskussionen zu problematischen Erfahrungen mit Upwork sowohl auf offenen Internet-Foren (beispielsweise im Reddit-Forum r/Upwork ) als auch auf der Community-Seite der Plattform (<https://support.upwork.com/hc/en-us>) statt, die inhaltsanalytisch ausgewertet wurden (Pongratz 2019).

In allen Phasen der Forschung wurden Dokumente von Upwork (vor allem Geschäftsberichte und Unternehmenspräsentationen) gesichtet und Veränderungen der Gestaltung der Webseite registriert, um die Entwicklung des Geschäftsmodells zu verfolgen, ohne dass systematisch vertiefte Auswertungen dazu stattfanden. Im Verlauf dieser Analysen erschienen mehrere empirische Studien zu Upwork (u. a. Popiel 2017; Green et al. 2018; Sutherland et al. 2020; Blyth et al. 2024; Fulker & Riedl 2024), anhand derer die Befunde der eigenen Internetrecherchen überprüft werden konnten. Im Rahmen der vorliegenden Analyse wurden diese Ergebnisse im Hinblick auf die einleitend genannte Fragestellung vermittlems neuer Internetrecherchen aktualisiert und ergänzt (siehe Kap. 3.3.).

Der Fokus in der Skizzierung der Qualitätsproblematik im Crowdworking (Kap. 3.2.) liegt auf Freelancer-Plattformen, die ein breites Auftragspektrum bedienen, zu dem typischerweise Texterstellung, Bild- und Webdesign, Softwareentwicklung sowie Administrations- und Marketingaufgaben (als sogenannte Macrotasks) zählen. In der Analyse des Informations- und Lernangebots (in Kap. 3.3.) steht dann die weltweit umsatzstärkste Plattform Upwork im Mittelpunkt, auf die sich meine Forschung immer wieder konzentrierte. Zu den Entwicklungen im Umfeld von Crowdworking-Plattformen (in Kap. 3.5.) konnte ich auf unveröffentlichte Fallanalysen aus dem DFG-Projekt zur digitalen Transformation des Arbeitsmarkts zurückgreifen.

Zu beachten bleibt, dass die folgende Analyse mit ausgewählten Fällen arbeitet, um die grundlegende Problematik zu verdeutlichen und Strategieoptionen exemplarisch aufzuzeigen. Es ist nicht das Ziel, neue empirische Ergebnisse zu präsentieren und sie systematisch im Rahmen des Forschungsstands zu Crowdworking zu diskutieren. Die Argumentation hat explorativen Charakter und steht im Kontext der Erweiterung der theoretischen Perspektiven auf die Beruflichkeit von Arbeit. Sie verweist darauf, dass in der weiteren Forschung neben den mit Crowdworking verbundenen Innovationen die vielfältigen Entwicklungen innerhalb der Branche der Beschäftigungsindustrie stärker in den Blick genommen und mit institutionalisierten Strukturen von Arbeit und Bildung abgeglichen werden sollten.

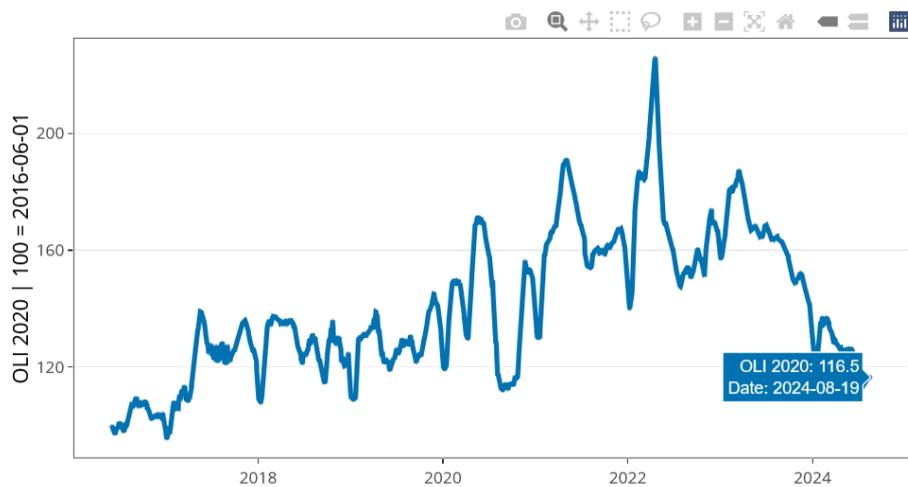
### **3.2. Grenzen des Geschäftsmodells Crowdworking**

Der Fokus der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Crowdworking liegt auf Schwierigkeiten der Crowdworke\*r\*innen, gesichertes Einkommen durch Vermittlung der Plattformen zu erzielen (vgl. Pongratz 2019; Wood et al. 2019; Vallas & Schor 2020). Zwar werden unterschiedliche Geschäftsmodelle dargestellt und miteinander verglichen (z. B. in Leimeister et al. 2016; Vogl 2018; Howcroft & Bergvall-Kåreborn 2019), jedoch nur selten einer Bewertung aus ökonomischer Perspektive unterzogen (vgl. aber Gawer 2021). Dabei zeigen verschiedene ökonomische Indikatoren, dass (a) das Wachstum der Crowdworking-Plattformen nicht annähernd die Dimensionen

erreicht, wie sie für die Plattformökonomie als charakteristisch gelten (Srnicek 2018). Diese Diagnose wirft (b) die Frage nach der Effizienz der auf algorithmischer Steuerung basierenden Vermittlungsverfahren auf, mit denen sich die Plattformen von beruflichen Strukturen unabhängig zu machen versuchen. Online-Diskussionen von Crowdworker\*innen lassen (c) darauf schließen, dass dieser Verzicht zu erheblichen Qualitätsproblemen aufgrund anhaltender Schwierigkeiten in der Abstimmung zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern führt.

(a) *Die gebremste Wachstumsdynamik des Geschäftsfeldes*

Nachdem das Feld der Plattformforschung lange von den Erfolgsgeschichten der rasant wachsenden sozialen Netzwerke (Facebook, Instagram u. a.) und des unaufhaltsam expandierenden Online-Handels (Amazon, Ebay u. a.) bestimmt war (Dolata 2018), wurden in den vergangenen Jahren zunehmend die Grenzen der Geschäftsmodelle von Plattformen thematisiert (Cusumano, Yoffie & Gawer 2020; Azzellini, Greer & Umney 2022a). In der Einleitung wurde bereits darauf hingewiesen, dass auch im Bereich der Plattformarbeit die Wachstumsdynamik höchst unterschiedlich ausfällt und im Vergleich zur Gigwork bei Fahr- und Lieferdiensten das Entwicklungspotenzial im Crowdfunding eng begrenzt erscheint (Pongratz 2023). Die zuverlässigsten Daten dazu liefert der Online Labour Index (OLI) des Oxford Internet Institute, der mit Unterstützung der International Labour Organization (ILO) tagesaktuell die Zahl der Aufträge auf großen internationalen Crowdfunding-Plattformen dokumentiert (Kässi & Lehdonvirta 2018). So weist der Index für die fünf größten englischsprachigen Plattformen, zu denen auch Upwork zählt, seit 2016 nur ein bescheidenes Wachstum aus (siehe Abbildung 1).



Indexwerte: 2016: 100 2022: 226 2024: 116

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Aufträge auf den fünf größten englischsprachigen Crowdfunding-Plattformen (Quelle: <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>, Stand: 20.9.24)

Zwar stieg der Auftragsbestand während der Covid-Pandemie stark an und erreichte im April 2022 den höchsten Indexwert, mehr als doppelt so hoch wie der Ausgangswert Anfang 2016, fiel aber in den folgenden Jahren fast wieder auf das Ausgangsniveau zurück. Da einzelne Crowdfunding-Unternehmen dennoch ihren Umsatz steigern konnten, hat möglicherweise nicht die

Zahl der Aufträge, aber ihr Volumen zugenommen. Upwork und Fiverr veröffentlichten nach ihrem Börsengang Umsatzzahlen, die sich von 2019 auf 2023 mehr als verdoppelt (Upwork) oder verdreifacht (Fiverr) haben. Das ist in beiden Fällen vor allem auf starkes Wachstum im Pandemiejahr 2020 zurückzuführen und lässt sie seit Kurzem auch bescheidene Gewinne erzielen. Nimmt man dagegen die Börsenwerte der beiden Unternehmen zum Maßstab, erscheinen ihre weiteren Entwicklungsperspektiven getrübt: Der Wert der Aktie von Upwork bewegt sich seit längerem wieder deutlich unter dem Ausgabekurs zum Börsengang im Oktober 2018 (<https://www.nasdaq.com/market-activity/stocks/upwk>, Abruf am 3.3.25), ähnlich wie der Wert der Fiverr-Aktie (<https://www.nasdaq.com/market-activity/stocks/fvrr>, Abruf am 3.3.25). Seit ihrem Höchststand im Pandemiejahr 2021 hat die Upwork-Aktie etwa 70 % ihres Wertes eingebüßt, bei Fiverr sind es gar über 90%. Offenbar gehen die Investmentfirmen davon aus, dass die Wachstumspotenziale im Crowdfunding weitgehend ausgeschöpft sind. Auch die Einführung neuer Angebotsmodelle (siehe zu Upwork Kap. 3.3.) konnte nicht verhindern, dass das Umsatzwachstum nach 2022 bei Upwork wie Fiverr stark abflachte.

In den Sozialwissenschaften wurden die Wachstumsschwierigkeiten des Geschäftsmodells Crowdfunding bisher nur am Rande thematisiert. Azzellini, Greer und Umney (2022a) führen das auf ein Metanarrativ zurück, das die Plattformökonomie zum „transformative megatrend in modern capitalism“ (273) erklärt und die unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken verschiedener Plattformmodelle nicht systematisch hinterfragt. Diesem Metanarrativ gegenüber bleibe die Plattformforschung ambivalent und widme sich zu wenig den Grenzen der Plattformökonomie. Allenfalls würden externe Faktoren wie mangelnde Profitabilität, gesetzliche Regelungen oder Widerstände seitens der Arbeitenden (vor allem bei den Lieferdiensten) als Wachstumshemmnisse erkannt. Azzellini, Greer und Umney führen die Entwicklungsprobleme dagegen eher auf interne Prozesse der Organisation von Tauschbeziehungen zurück: „micro-level contingencies and complexities embedded in the way everyday economic transactions are organised“ (2022a: 283). Vor allem im Hinblick auf komplexe Aufgabenstellungen bescheinigen sie den Plattformen grundsätzliche Schwierigkeiten bei der Messung von Leistungen, ihrer Aufteilung in einzelne Arbeitsschritte und der Abwicklung prestigeträchtiger Aufgaben (283f.). Am Beispiel der Vergabe von Gigs für Live-Musik zeigen Azzellini, Greer und Umney (2022b) empirisch im Detail, „how the dynamics of work in live music limit the traction of the platform model“ (2).

#### *(b) Steuerung der Vermittlungsprozesse auf Crowdfunding-Plattformen*

Um Schwierigkeiten der Transaktion von Arbeitsleistungen genauer bestimmen zu können, sind zunächst typische Plattformstrategien zur Organisation des Austausches näher zu betrachten (vgl. detailliert dazu Vogl 2018). Plattformen für komplexere Aufgaben (Macrotasks) bieten entweder einen offenen Ideenwettbewerb an oder die Möglichkeit, Angebote auf Projektausschreibungen abzugeben. Beim Ideenwettbewerb, wie er oft für Designaufgaben oder Innovationsprojekte verwendet wird, ist die Bewerbung nur mit einem Lösungsentwurf möglich, der nach Auftragserteilung weiterbearbeitet werden kann. Da nur die Bewerber\*innen, die den Zuschlag erhalten, für ihre Vorleistung auch bezahlt werden und alle anderen für die Arbeit an ihrem Entwurf keine Entschädigung erhalten, ist dieses Modell zur Erzielung regelmäßiger Einnahmen wenig geeignet. Angebote auf Projektausschreibungen sind im Vergleich dazu unaufwändiger und entsprechen eher dem typischen Vorgehen bei der Auftragsvergabe an Selbstständige. Die großen Freelancer-Plattformen wie Upwork und Fiverr nutzen vorwiegend dieses Modell.

Die grundlegende Schwierigkeit besteht im Matching von Angebot und Nachfrage: Wie finden Auftragnehmende passende Aufträge und umgekehrt Auftraggebende geeignete Ausführende? Beide Seiten präsentieren sich zwar mit eigenem Nutzerprofil auf der Plattform, doch bezüglich von Eignung und Passung für konkrete Aufträge liefern diese Angaben nur grobe Hinweise. Die direkte Kommunikation zwischen Auftraggebern und Auftragnehmenden, wie sie im Offline-Alltag regelmäßig zur Auftragsklärung genutzt wird, gestaltet sich bei einer unter Umständen sehr großen Anzahl von Bewerber\*innen äußerst aufwändig. Denn wie die weiter unten (Kap. 3.3.a) angeführten Zahlen für Upwork zeigen, ist von einer großen Konkurrenz um ein limitiertes Auftragsvolumen auszugehen.

Um das Matching zu erleichtern, generieren die Plattformen zusätzliche Informationen und greifen dazu auf die Daten zu den bisher über die Plattform abgewickelten Aufträgen zurück. So fügt Upwork in die Profile der Crowdworker\*innen detaillierte Angaben dazu ein, wieviel Aufträge mit welchem Volumen sie ausgeführt haben und wie zufrieden die Klient\*innen mit deren Bearbeitung waren; positives wie negatives Feedback wird in wörtlicher Formulierung angeführt. Eine zentrale Auswahlhilfe für Auftraggebende bilden zusätzliche algorithmische Bewertungsverfahren (Ratings), mit denen die Plattformen einen Gesamtwert („job success score“ bei Upwork) berechnen und anhand dieses Maßstabs Rangfolgen der Bewerber\*innen bilden (Krzywdzinski & Gerber 2021; Pulignano & Franke 2022; Krzywdzinski i. E.). Upwork betont diese Rangbildung durch die Verleihung von Auszeichnungen („badges“) etwa als „Rising Talent“, „Top Rated“, „Top Rated Plus“ oder „Expert-Vetted“ (<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/360049702614-Upwork-s-Talent-Badges>, Abruf am 23.9.24).

Die diversen Bewertungsverfahren schaffen als „reputation systems“ mit Elementen von „gamification“ Anreize, bei der Ausführung von Aufträgen die eigene Reputation im Blick zu behalten, um sich im Wettbewerb unter den Crowdworker\*innen zu behaupten (Wood et al. 2019; Krzywdzinski & Gerber 2021). Das Grundproblem aus Freelancer-Sicht ist, dass sie keinen direkten Einfluss auf die Ratings haben, weil die zugrundeliegenden Daten automatisiert erhoben werden und vollständig der Kontrolle der Plattformen unterliegen. Oft bleibt für die Crowdworker\*innen intransparent, welche Daten im Rating verwendet werden (z. B. ob erfolglose Bewerbungen, zeitliche Verfügbarkeit oder Antwortzeiten bei Klientenanfragen Berücksichtigung finden) und wie sie im Score gewichtet sind.

Eine besonders wirkungsvolle Verbindung von „automated output control“ und „gamification“ sehen Krzywdzinski und Gerber (2021: 170) im Modus der „gamified automation“, wie sie für Freelancer-Plattformen charakteristisch ist: „It is stressful, but such stress goes along with attractive tasks and working conditions“ (179). Indem sie weitgehend die Kontrolle über ihre Selbstdarstellung verlieren, wird den Auftragnehmenden als Selbstständigen ein wesentliches Element ihrer unternehmerischen Entscheidungsfreiheit genommen. Zugleich stehen die algorithmischen Rating-Verfahren im Widerspruch zu klassischen Strategien der Professionalisierung: „Während im professionellen Kollektiv die Sicherung fachlicher Qualität weitgehend der Selbstkontrolle unterliegt, nutzen die Plattformen die verfügbaren Daten, um nach eigenen Maßstäben Unterschiede zwischen den Online-Arbeitenden zu konstruieren und für die Klientenseite transparent zu machen“ (Pongratz 2019: 197).

Die Details der Vermittlung und Bewertung, soweit sie plattformextern rekonstruierbar sind, unterscheiden sich deutlich zwischen den Plattformen. Im Hinblick auf die hier verfolgte Fragestellung ist jedoch jenseits der konkreten Verfahrensweisen grundsätzlich zu prüfen, inwieweit sie als funktionales Äquivalent für fehlende berufliche Strukturen wirksam werden. Ratingsysteme versuchen ähnlich wie berufliche Strukturen Antworten zu liefern auf die Frage: Wer ist für welche Aufgabe geeignet? Innerhalb beruflicher Bewertungssysteme werden typische Leistungsbündel bestimmt, geeignete Kompetenzen mit Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung in standardisierter Form vermittelt und durch öffentlich kontrollierte Prüfverfahren zertifiziert.

In den Geschäftsmodellen der Crowdfunding-Plattformen sind derart kollektiv verbindliche Verfahren nicht vorgesehen: Gerade Freelancer-Plattformen sind offen für unterschiedlichste Aufgabenzuschnitte, die sie nicht selbst festlegen und für die sie deshalb auch nur in eingeschränktem Maße Kompetenzentwicklung anbieten können. Zudem überschreiten sie mit dem Anspruch globaler Vermittlung fachliche wie nationale Grenzen, die für Systeme beruflicher Aus- und Weiterbildung bislang konstitutiv sind. Wie der Online Labour Index (vgl. Kap. 3.2.a) belegt, kommen etwa 40% der Aufträge auf den großen englischsprachigen Plattformen aus den USA (<http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>, Abruf am 23.9.24), aber mehr als die Hälfte der Crowdfunder\*innen sind in Indien, Bangladesch oder Pakistan beheimatet (<http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>, Abruf am 23.9.24).

Große kulturelle und soziale Unterschiede zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern sind im Crowdfunding also nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Während innerhalb nationaler Rahmensetzungen Auftraggeber die beruflichen Strukturen so weit kennen, dass ihnen diese als Orientierung für die Auftragsvergabe an beruflich zertifizierte Bewerber\*innen dienen können, ist das im internationalen Kontext – und im Falle Crowdfunding oft sogar im interkontinentalen Kontext – schwer möglich. Die Plattformen setzen deshalb mit ihrer Bewertung der Leistungsfähigkeit der Crowdfunder\*innen nicht auf der Input-Seite des Angebots, sondern auf seiner Output-Seite, nämlich den bisher auf der Plattform erbrachten Leistungen, an. Da auf diese Weise Ergebnisse und nicht Potenziale gemessen werden, scheint die Aussagekraft hoch zu sein. Doch liegen eine Reihe von Problemen auf der Hand, etwa die Dynamik der Ungleichverteilung: Wer noch wenig Aufträge hatte, kann kaum Erfolgswerte vorweisen, während umgekehrt Freelancer\*innen mit Spitzenwerten mit Anfragen und Aufträgen überschüttet werden. Zudem bleibt die Aussagekraft der Ergebnisindikatoren fraglich: Inwieweit sind unterschiedliche Aufträge miteinander vergleichbar? Welche Rolle spielen Gefälligkeiten oder Ressentiments im Feedback-Prozess? Und welcher Logik folgt der Plattform-Algorithmus?

### *(c) Abstimmungsschwierigkeiten von Aufträgen im Crowdfunding*

Die Komplexität der Vermittlung insbesondere von Macrotasks wirft die Frage auf, inwieweit die limitierte Wachstumsdynamik im Crowdfunding auch damit zusammenhängt, dass die Verfahrensweisen und Erfolgsindikatoren der Plattformen nur bedingt das Vertrauen der Beteiligten wecken und in vielen Fällen durch die erzielten Leistungen nicht bestätigt werden. Sie zu beantworten ist schwierig, weil zum Matching-Erfolg und zur Zuverlässigkeit der Ratings kaum empirische Befunde vorliegen. Die sozialwissenschaftliche Forschung zum Crowdfunding hat sich intensiv mit den Vor- und Nachteilen der Bewertungs- und Auswahlverfahren der Plattformen für die Freelancer\*innen beschäftigt, aber wenig mit der Frage, wie effizient sie für das Matching

zwischen Angebot und Nachfrage auf diesen Marktplätzen für Online-Arbeit sind (vgl. ansatzweise zu Upwork Green et al. 2018). Immerhin zeigen Studien zur Erwerbssituation von Crowdworker\*innen regelmäßig, wie schwer es insbesondere hochqualifizierten Expert\*innen in den westlichen Industrieländern in Anbetracht des globalen Preis- und Konkurrenzdrucks fällt, dem nationalen Standard entsprechende Honorierungen zu erzielen (Beerepot & Lambregts 2015; Schörpf et al. 2017; Woodcock & Graham 2019).

Konkrete Belege für die beträchtlichen Herausforderungen und Probleme, die sich bei Online-Arbeit sowohl auf Seiten der Auftraggebenden wie der Auftragnehmenden stellen, finden sich auf Internetforen, auf denen abseits der Plattformen Erfahrungen ausgetauscht werden. Eine stichprobenartige Analyse zu Erfahrungen mit Upwork, beispielsweise im Reddit-Forum r/Upwork (<https://www.reddit.com/r/Upwork>, Abruf am 23.9.24), fördert zahlreiche Fälle von Abstimmungsschwierigkeiten zutage, die Anlass zu gegenseitigen Betrugsvorwürfen (Stichwort: „scam“) geben (Pongratz 2019: 199ff.). Bei der Auswertung solcher Forumdiskussionen ist zu beachten, dass sie häufig als Ventil für erlebten Ärger dienen und deshalb eine Häufung emotionaler Aussagen aufweisen. Im sachlichen Kern der Beschwerdeäußerungen finden sich neben Beschreibungen von Funktionsdefiziten der Plattform häufig Indizien für Missverständnisse zwischen Freelancer\*innen und ihren Klient\*innen. Die „scam“-Vorwürfe mögen in Einzelfällen auf tatsächlichen Betrug verweisen (z. B. durch Vortäuschung von Qualifikationen oder Verweigerung von Zahlungen), meist „handelt es sich aber eher um Diskrepanzen der wechselseitigen Erwartungen, die auf unzureichende Abstimmungsprozesse schließen lassen“ (ebd.: 199).

Solche Erwartungsdiskrepanzen sind im Alltag beruflicher Selbstständigkeit nicht selten, weil Auftragsklärung und Preisverhandlung prinzipiell anspruchsvolle und konfliktträchtige Prozesse darstellen. Viele der Klagen in den zum Crowdfunding geführten Debatten lassen sich auf zwei Effekte zurückführen, welche zur Verschärfung der generellen Abstimmungsproblematik selbstständiger Aufträge führen: „Erstens wird diese Herausforderung auf Freelancer-Plattformen wie Upwork von allen Beteiligten systematisch unterschätzt und zweitens tragen die Modalitäten der Plattform eher zu ihrer Verstärkung als zu ihrer Abschwächung bei“ (Pongratz 2019: 200).

Der Unterschätzungseffekt hängt mit der Heterogenität der beteiligten Parteien zusammen: Auftraggebende wie Auftragnehmende haben oft wenig Erfahrung mit der Verhandlung von Aufträgen und treten mit unterschiedlichen kulturellen Vorstellungen von Aushandlungsprozessen miteinander in Kontakt. Allein in Fragen der Kommunikation – etwa wie ausführlich Informationen gegeben oder wie offen Probleme angesprochen werden – können die Erwartungen weit auseinanderliegen. Die Plattformen ihrerseits tragen zur Verschärfung bei, indem sie ausdrücklich erklären, Aufträge ließen sich einfach und schnell abwickeln – auch für Nutzer\*innen ohne Erfahrungen mit derartigen Verhandlungen. Zudem beschränken ihre Regularien oft den Austausch, etwa wenn Upwork die Interaktion nur über die Kommunikationsmittel der Plattform erlaubt und die Verhandlungspartner\*innen weitere Kontaktdaten nicht offenlegen dürfen.

Hinweise auf grundlegende Schwierigkeiten der Verständigung über Aufgabeninhalte und Auftragskonditionen finden sich in abgeschwächter Form auch auf plattforminternen Foren, etwa der Upwork Community (siehe Kap. 3.3.b). Erfahrene Nutzer\*innen reagieren auf Problemschilderungen vielfach mit Berichten von ähnlichen Erlebnissen und mit praxisnahen Tipps,

wie sich damit umgehen lässt. Obwohl sich Abstimmungsprobleme bei selbstständiger Erwerbstätigkeit nicht prinzipiell vermeiden lassen, werden sie auf den Webseiten der Plattformen selten offen angesprochen oder systematisch als professionelle Herausforderungen adressiert. Offenbar sollen weniger erfahrene Auftraggebende wie Auftragnehmende nicht entmutigt und von der weiteren Nutzung der Plattform abgehalten werden. Viele Informationsangebote (in Foren, Blogs etc., siehe ausführlicher dazu Kap. 3.3.c) richten sich zwar auf Fragen der Auftragsklärung, thematisieren zu erwartende Konflikte aber allenfalls indirekt. Qualitätsprobleme werden von Seiten der Plattformen nicht offen eingestanden: Nur indirekt lässt sich aus Begründungen für Steuerungsmaßnahmen gelegentlich erschließen, dass sie als Reaktion darauf konzipiert sind.

Ein Beispiel für derart indirekte Kommunikation zu Qualitätsproblemen liefert die Einführung eines „Project Catalog“ bei Upwork Anfang 2021: Besonders häufig verlangte Leistungen werden dort zu vorgefertigten Projektpaketen gebündelt, um den Abstimmungsaufwand für Aufträge zu reduzieren. Die Begründung für diese Maßnahme lässt auf Klient\*innen schließen, die wenig konkrete Vorstellungen von den zu erbringenden Leistungen haben: „Upwork’s current Talent Marketplace works well for clients who know exactly what skills and expertise they’re looking for. However, while many businesses come to Upwork with a goal in mind, it isn’t always easy to plan projects or determine how to accomplish your goals“ (<https://www.upwork.com/blog/how-we-launched-project-catalog-in-three-months>, Abruf am 23.9.24). Dass es dabei um eine grundlegende Überarbeitung des gesamten Abstimmungsprozesses geht, wird an der wörtlich zitierten Aussage der leitenden Produktmanagerin deutlich, der Project Catalog sei „very different from Upwork’s existing work marketplace. We had to reconsider the whole interaction—not just how people search for and decide whom to work with, but also the projects that would go into the catalog“ (ebd.).

Berufliche Strukturen lenken über diverse Mechanismen die Erwartungen von Leistungsnehmenden wie Leistungsgebenden derart, dass der Abstimmungsaufwand gering bleibt und daraus selten Qualitätsprobleme resultieren. Dazu zählen die öffentliche Darstellung von Berufsbildern, die Standardisierung und Zertifizierung der Aus- und Weiterbildung oder transparente Qualitätsmaßstäbe der Berufsverbände. Unter anderem legen sie – in abhängiger ebenso wie in selbstständiger Erwerbstätigkeit – Mindestanforderungen fest und tragen zur Vergleichbarkeit der Leistungen bei. Auch wenn die Auftraggebenden Laien sind und die fachliche Qualität einer Leistung nur bedingt beurteilen können, fördern diese Mechanismen die Vertrauensbildung und erleichtern so die Vergabe und Abwicklung von Aufträgen.

Handlungssicherheit schaffen zudem institutionalisierte Verfahren zur Bearbeitung und Klärung von Konflikten um die fachgerechte und preislich angemessene Ausführung von Leistungen (z. B. in Handels- und Handwerkskammern in Deutschland). Es liegt nahe, dass mit dem Verzicht auf diese Strukturen der Abstimmungsaufwand im Einzelfall steigt und Streitigkeiten um die Leistungsqualität zunehmen. Die gebremste Wachstumsdynamik im Crowdfunding lässt sich als Indiz dafür lesen, dass die Verfahren von „automated gamification“, mit denen die Plattformen derartigen Schwierigkeiten zu begegnen versuchen, die Abkehr von beruflichen Strukturen bislang nur unzureichend kompensieren konnten.

### 3.3. Fallbeispiel: Strategien und Maßnahmen der Freelancer-Plattform Upwork

Da die Plattformen primär über ihre Webseiten mit ihren Nutzer\*innen kommunizieren, finden sich dort die zentralen Informationsangebote zu den Regeln der Abwicklung von Aufträgen. Das Informationsspektrum wird im Zuge des Aus- und Umbaus der Geschäftsmodelle der Plattformen immer wieder erweitert. Ein besonders umfangreiches und thematisch breites Angebot findet sich auf der Freelancer-Plattform Upwork, das deshalb im Folgenden vorgestellt und im Hinblick auf seine Kompensationsfunktion für das Fehlen beruflicher Strukturen überprüft wird (vgl. Azzellini 2024: 87f.). Upwork bietet sich als Fallbeispiel nicht nur als weltweit umsatzstärkste Freelancer-Plattform an (siehe Kap. 3.2.), sondern auch weil sie bereits eine längere Historie aufweist (vgl. als Forschung zu Upwork Popiel 2017; Sutherland et al. 2020; Blyth et al. 2024; Fulker & Riedl 2024). Upwork ging im Jahr 2013 (mit offiziellem Gründungsdatum 2015) aus der Fusion der beiden US-amerikanischen Plattformen Elance und oDesk hervor, die bereits 1999 bzw. 2003 gestartet waren. Die Wurzeln von Upwork reichen also ein Vierteljahrhundert zurück in die Anfänge der Plattformökonomie. Da es auch im Crowdfunding viele Fälle von Akquisitionen und Geschäftsaufgaben gab, spricht das Überleben der Plattform über diesen Zeitraum für erfolgreiche Anpassungsprozesse.

Zur Beantwortung der Frage nach den Kompensationsstrategien von Upwork wird zunächst (a) auf mehrere Strategiewechsel verwiesen, die sich als Reaktion auf Qualitätsprobleme interpretieren lassen. Frühzeitig förderte die Plattform (b) das Community Building mit mehreren öffentlich zugänglichen Foren auf der Webseite, die einen intensiven Austausch unter den Freelancer\*innen, aber auch unter Klient\*innen erlauben. In den vergangenen Jahren wurde zudem (c) das Informationsspektrum, ausgehend von einem Blog, sukzessive um neue Lern- und Beratungsangebote erweitert. Trotz dieser die Leistungsabwicklung unterstützenden Maßnahmen bleibt die Plattform, so (d) die Bilanz, auf die von gesellschaftlichen Bildungs- und Berufsstrukturen geschaffenen Voraussetzungen kompetenter Auftragserledigung angewiesen.

#### *(a) Strategiewechsel als Reaktion auf Qualitätsprobleme*

Das Plattformunternehmen hat nach der Fusion von Elance und oDesk zwei Grundsatzentscheidungen getroffen, die sich als Strategiewechsel interpretieren lassen. Die erste ist mit dem Börsengang im November 2018 verbunden und wurde eher indirekt kommuniziert. Upwork hatte stets steigende Zahlen von registrierten Freelancer\*innen angegeben, etwa Anfang 2016 bereits mehr als 10 Millionen ([www.upwork.com/About%20Us](http://www.upwork.com/About%20Us), Abruf am 1.3.2016). Im Wettbewerb mit anderen Plattformen (v.a. Freelancer.com, Fiverr) sollten sie eine hohe Expansionsdynamik suggerieren, obwohl anhand der Auftragszahlen – nur 3 Millionen Aufträge jährlich zu diesem Zeitpunkt (ebd.) – offenkundig war, dass nur eine Minderheit überhaupt Aufträge erhalten konnte. In dem für den Börsengang in den USA verpflichtenden Bericht „Form S-1 Registration Statement“ wurde dann jedoch angeführt: „In the twelve months ended June 30, 2018, our platform enabled \$ 1.56 billion of GSV across 2.0 million projects between approximately 375,000 freelancers and 475,000 clients in over 180 countries“ ([www.upwork.com/S-1/](http://www.upwork.com/S-1/), Abruf am 25.7.2019). Nunmehr waren es nur noch 375.000 Freelancer\*innen, also etwa 3% der früher genannten 10 Millionen, die Aufträge erhalten hatten. In der Folge wurde der Zugang zur Plattform systematisch beschränkt: Reichte bis zum Börsengang eine Online-Anmeldung unter Angabe weniger persönlicher Daten für die Registrierung als Freelancer\*in, so wurde danach ein förmliches Zulassungsverfahren eingeführt.

Für den Wechsel vom offenen zum geschlossenen Marktplatz lassen sich zwei Gründe erkennen. Der erste ist die allzu offenkundige Diskrepanz zwischen der Zahl der registrierten Freelancer\*innen und dem Auftragsbestand, die einen massiven Wettbewerbsdruck mit geringen Verdienstmöglichkeiten belegt. Selbst mit den im „Form S-1“ angegebenen Zahlen ergibt sich ein durchschnittlicher Umsatz pro Freelancer\*in von 4.160 US-Dollar im Jahr, der in den Ländern des Globalen Nordens nur einen Nebenerwerb erlaubt. Ein zweiter Grund für die Beschränkung des Plattformzugangs dürfte in den bereits diskutierten Qualitätsproblemen zu suchen sein: Je mehr Freelancer\*innen sich auf einen Auftrag bewerben, umso aufwändiger und schwieriger wird das Auswahlverfahren für die Klient\*innen, während auf Seiten der Freelancer\*innen aufgrund zahlreicher Ablehnungen die Frustration wächst. In neueren Berichten von Upwork finden sich keine Angaben mehr zur Zahl der registrierten Freelancer\*innen (und damit auch nicht zur Entwicklung der Nachfrage nach Aufträgen).

Upwork ist offenbar bestrebt, so lässt sich folgern, die Zahl der Freelancer\*innen auf einen übersichtlichen Bestand bewährter Kräfte zu beschränken, von denen auf Grundlage bisheriger Erfahrungen ein hoher Qualitätsstandard zu erwarten ist. Anlass zu dieser Annahme gibt auch die zweite Grundsatzentscheidung, die das Management der Plattform im Jahr 2023 getroffen und in der „Investor Presentation“ für das vierte Quartal vorgestellt hat (<https://investors.upwork.com/static-files/cf4ef777-2f78-49fb-8e85-3d760c54643c>, letzter Abruf: 17.9.24): Demnach sieht sich Upwork nicht mehr als reine Crowdworking-Plattform, sondern mit dem Motto „platform when you want it – people when you don’t“ als Personaldienstleister mit breitem Portfolio. Diese Positionierung zwischen Crowdworking („platform-first service model“, u. a. Fiverr, Toptal) und Zeitarbeit („traditional staffing service model“, u. a. Adecco, Randstad) wird als „hybrid service model“ charakterisiert, das auf der Plattform als „work marketplace“ unterschiedlichste Vermittlungsdienste miteinander vereint: „vetting & talent management“, „match & reputation“, „platform & payments“, „payroll“, „shortlisting & success management“, „B2B marketing“, „sales“, „talent pool“ (ebd.) – also Prozesse vom Freelancer-Management bis zur Personalrekrutierung abdeckt.

Die Entwicklung dorthin lässt sich über viele Jahre nachzeichnen (vgl. Azzellini 2024: 87f.). Einer der ersten Schritte, den auch andere Freelancer-Plattformen gegangen sind, war die Einführung von „managed services“, mit denen die Plattform im Stile eines Werkvertrags die Auswahl und Betreuung der Freelancer\*innen für einen Auftrag selbst übernimmt: „Through our Managed Services offering, we are responsible for providing services and engaging talent directly or as employees of third-party staffing providers to perform services for clients on our behalf“ (Upwork 2024 – Annual Report 2023: 47). Dieses Angebot wurde später ergänzt durch sogenannte Enterprise Solutions: „Our Enterprise Solutions offering includes access to additional product features, premium access to top talent, professional services, custom reporting, and flexible payment terms“ (46). Beide Dienste zielen auf größere Kundenunternehmen, welche die Organisation des Freelancer-Einsatzes nicht selbst übernehmen wollen. Der damit erzielte Umsatz lag im Jahr 2023 bei 103 Mill. US-Dollar und machte damit etwa 15 % des Gesamtumsatzes aus (49).

Bei beiden Angeboten verspricht Upwork den Zugriff auf besonders qualifizierte Freelancer\*innen („premium access to top talent“) als Gewähr für gute Leistungen und zur Rechtfertigung der höheren Kosten für „Enterprise“-Klient\*innen. Zusätzlich beschäftigt Upwork selbst zahlreiche hochqualifizierte Freelancer\*innen für interne Aufgaben: „More than 70% of Upwork’s own workforce is independent talent sourced from our platform. [...] Working this way allows us to

tap into a deep and broad network of highly skilled talent from all over the world“ (<https://www.upwork.com/blog/flexible-workforce-business-growth>, letzter Abruf 17.9.24). Aufgrund dieser Strategie ist allerdings ein großer Teil der besonders erfolgreichen Freelancer\*innen für offen ausgeschriebene Aufträge auf der Plattform nur mehr eingeschränkt verfügbar. Primär werden sie von Upwork für eigene Zwecke, für Enterprise Solutions oder für Managed Services herangezogen. In gewisser Weise „kannibalisiert“ sich die Plattform: Für das ursprüngliche Kerngeschäft steht die Freelancer-Elite nicht mehr zur Verfügung. Das Ziel, umsatzträchtige Aufträge von Großkunden zu gewinnen, droht die Qualitätsprobleme auf dem offenen Markt zu verschärfen. Erlauben es das frühzeitig von Upwork initiierte Community-Building und die in den vergangenen Jahren ausgebauten Informations- und Lernangebote, in dieser Situation die Dienstleistungsqualität zu sichern?

*(b) Ausbau des Community-Building (Communities of Practice)*

Das Community-Building auf Crowdfunding-Plattformen ist ein ergiebiger Untersuchungsgegenstand (vgl. Gerber 2021; Waldkirch et al. 2021; Suvivuo, Rinta-Kahila & Tuunainen 2023), weil die Beiträge in den Foren oft öffentlich zugänglich sind und sich inhaltsanalytisch auswerten lassen. Einen markanten Ausgangspunkt für die Forschung bildeten die Analysen von Irani und Silberman (2013) zu Turkopticon als von auf der Microtask-Plattform Amazon Mechanical Turk (AMT) aktiven Crowdworker\*innen selbst betriebenen Community-Plattform. Sie ermöglichte den Turkern (so ihre Selbstbezeichnung) den Austausch sowohl zu Strategien der Plattform als auch zum Umgang mit Klient\*innen, die problematisches Verhalten zeigten. Turkopticon wird häufig als Beispiel für Selbstorganisation und Widerstand seitens Plattformarbeitender angeführt, hat in dieser selbstbestimmten Form aber kaum Nachahmung gefunden. Vielmehr erfolgt der Erfahrungsaustausch unter Crowdworker\*innen überwiegend entweder auf allgemein zugänglichen Foren (vor allem Reddit ist beliebt) oder über die Community-Seiten der Plattformen. Während in den öffentlichen Foren problematische Erfahrungen oft drastisch geschildert werden (vgl. Pongratz 2019), laufen die Debatten in den Plattform-Communities in deutlich moderaterer, zum großen Teil auch moderierter Form ab.

Unter den Studien zum Community-Building ist die Analyse von Gerber (2021) besonders ertragreich, weil sie die Auswertung von Diskussionen auf den Online-Foren verschiedener Microtask- und Macrotask-Plattformen verbindet mit Interviews von Plattform-Mitarbeitenden und Crowdworker\*innen. Demnach legen die Plattform-Vertreter\*innen großen Wert auf das Community-Building über plattformeigene Foren (197). Insbesondere die Macrotask-Plattformen (wie Upwork) haben Foren für unterschiedliche Gruppen von Nutzer\*innen. Gerber unterscheidet zwei Strategien: „Platforms may either pursue a loose community building that is steered towards a high degree of selforganization but risks irresponsible autonomy and undesired side-effects. Conversely, they may pursue controlled community building to engineer specific behaviour and secure functional outcomes but risk a sluggish crowd in return“ (202). Die Upwork-Community wäre hier wohl als Zwischenform von „loose“ und „controlled“ einzuordnen, weil die Moderator\*innen der Plattform eher zurückhaltend eingreifen, während vor allem erfahrene Crowdworker\*innen auf Fragen reagieren und Beiträge kommentieren.

Als Themen dominieren Gerber (2021) zufolge auf den Macrotask-Plattformen die technologischen Funktionalitäten, die Abwicklung von Zahlungen und die Ranking-Verfahren (204); in ihrer Zwecksetzung lassen sich die Beiträge größtenteils den Kategorien „question and help“ und

„voice and complaint“ zuordnen (205). Demnach hätten die Foren nicht nur die Funktion der Stärkung der Gemeinschaft, sondern dienten ebenso zur konkreten Unterstützung bei Schwierigkeiten der Plattformnutzung sowie als Ventil für frustrierende Erfahrungen im Umgang mit der Plattform und ihren Klient\*innen. Gerber bewertet sie als ambivalentes Instrument: Einerseits ermöglichten sie Autonomieerfahrungen im Austausch untereinander, andererseits wirkten sie zugleich „as indirect forms of control that strive to produce certain forms of functional behaviour“ (207). Mit ihrem Beitrag zum Informationsaustausch und zur Problemlösung übernahmen sie Support-Funktionen und entlasteten die Plattformen; Gerber zitiert eine\*n Community-Manager\*in einer Microtask-Plattform: „After the forum was launched, the number of queries to our support staff decreased“ (200).

Waldkirch et al. (2021) interpretieren auf Grundlage einer Inhaltsanalyse von Beiträgen einer „large online community of workers on Upwork (r/upwork on Reddit)“ (2650), also auf einem plattformunabhängigen Forum, den Informationsaustausch sogar als Praktik des Human Resource Management (HRM). Sie verstehen beispielsweise die Unterstützung der Selbstdarstellung oder der Preisgestaltung auf der Plattform als „crowd-coaching“ und als „encouragement as an important emotional outlet“ (2656f.). In personalwirtschaftlicher Perspektive erkennen sie darin eine Form von „crowd-created training and development“: „workers improve each other’s self-presentation, help identify profitable niches, mentor inexperienced workers, and provide support and encouragement to each other“ (2657). Suvivuo et al. (2023) sprechen internen Foren zusätzlich die Funktion der Wertebindung zu: „platforms establish community values by communicating official standards and socializing their vision for the platform“ (8), bei Upwork beispielsweise in Form von „community guidelines“ (<https://community.upwork.com/t5/FAQs/Community-Guidelines/ta-p/1064768>, Abruf am 18.9.24).

Diese Forschungsergebnisse zeigen, dass der Austausch unter Crowdworker\*innen, ob nun auf der Plattform oder auf externen Foren, ähnliche Dynamiken entwickelt, wie sie das Konzept von Communities of Practice annimmt: „Members of a community are informally bound by what they do together — from participating in lunch-time discussions to solving difficult problems— and by what they have learned through their mutual engagement in these activities“ (Wenger 1998; vgl. Ecker i. E.). Von dieser Einordnung aus ergibt sich eine Brücke zur Professionalisierungsforschung, etwa wenn Sedda und Husson (2023) Influencer\*innen eine Professionalität zusprechen, „where members recognise each others, share values and develop knowledge and skills over social media“ (15).

Die Foren der Upwork-Community werden intensiv genutzt: Rund um die Uhr finden sich Dutzende von Beiträgen, die aktuell in den vergangenen Stunden gepostet wurden; allein das Freelancer-Forum enthält über 60.000 Posts seit 2019 (<https://community.upwork.com/t5/Freelancers/bd-p/freelancers>, Abruf am 18.9.24). Allerdings ist das über die Foren geteilte Wissen kaum systematisch zugänglich, auch wenn einzelne Posts hohe Zahlen an Views aufweisen. Deshalb macht Upwork zu ähnlichen Themensetzungen in großem Umfang ergänzende Informations- und Unterstützungsangebote.

### (c) Informations- und Beratungsangebote

Upwork hat sein Informations- und Beratungsangebot seit 2015 beständig ausgeweitet, wobei neben dem Inhaltsspektrum auch die Darbietungsformen vielfältiger wurden. So gibt es ergänzend zum „Community Blog“ inzwischen Videos, Mini-Kurse, Online-Coachings, Webinare oder Workshops. Zugänglich sind sie über die „Upwork Academy“, teils öffentlich, zumeist aber mit Anmeldung über den Upwork-Account (<https://community.upwork.com/t5/Academy/ct-p/Academy>, Abruf am 18.9.24). Der folgende Überblick zum Angebot (Stand: September 2024) lässt darauf schließen, dass das Management der Plattform wachsenden Handlungsbedarf sieht, zugleich aber von geringer Bereitschaft zu aufwändigen Bildungsanstrengungen ausgeht:

- In der Kategorie „*watch videos*“ finden sich von Upwork produzierte Kurzanleitungen von bis zu drei Minuten für typische Verfahrenserfordernisse der Auftragsabwicklung über die Plattform, etwa zu Themen wie „using search filters“, „talent badges“ oder „payment methods“.
- Etwas länger dauern die als „mini-courses“ deklarierten Videos in der Kategorie „*learn from experts*“, in denen erfahrene und erfolgreiche Upwork-Freelancer\*innen („top experts on Upwork“) Tipps auch zu fachlichen Fragen geben wie „AI chatbot creation“ oder „product design projects“.
- Unter „*explore learning paths*“ finden sich mehrere Kurzvideos zusammengefasst zu etwa einstündigen Schritt-für-Schritt-Kursen zur Nutzung von Upwork: „You'll find topics from best practices for choosing your profile headline and advice for setting your rate to scam awareness tips“ (<https://community.upwork.com/t5/Explore-learning-paths/ct-p/LearningPaths>, Abruf am 18.9.24).
- Der „education marketplace“ eröffnet in der Kategorie „*upskill with our partners*“ Zugang zu einem ausgewählten Angebot von Online-Kursen, unter anderem der beiden großen Online-Lernplattformen Coursera und Udemy, die auch von großen deutschen Unternehmen genutzt werden. Hier stehen fachliche Angebote im Vordergrund, wie die beispielhaft angeführten Kurse zu Adobe Photoshop, SQL Basics oder SEO Tutorial zeigen.
- Die Kategorie „*work with a coach*“ enthält drei Online-Formate: Workshop-Sitzungen für kleine Gruppen, wöchentliche offene Sprechstunden („coaching office hours“) und kostenpflichtige individuelle „one-on-one coaching strategy calls“.
- Thematisch fokussierte Workshops finden sich unter „*attend an event*“, wieder mit ähnlichem Themenspektrum, aber kostenpflichtig und im Stil von Webinaren. Vor-Ort-Veranstaltungen („Upwork Live“) sind nur für den Zeitraum von Anfang 2022 bis Mitte 2023 aufgelistet.
- Schließlich offeriert die Kategorie „get certified“ Zertifizierungen in den Themenfeldern „Web, Mobile & Software Development“ und „AI“, die jedoch nur auf Einladung zugänglich sind und vom externen Partner Vervoe, einer Plattform für „skills assessment“, durchgeführt werden.

Den klassischen Community-Blog ordnet Upwork nicht der „Academy“ zu, sondern den „Programs“, zu denen weitere Online-Sprechstunden (AMA-Sessions, „ask me anything“, und „Guided Growth“) sowie ein Podcast („explore our inspiration podcast“) zählen. Der Großteil dieser Inhalte wird von Freelancer\*innen produziert, oft auf Aufforderung und unter Kontrolle von Upwork, seltener von Mitarbeitenden der Plattform. Damit stellen sie eine Erweiterung des

Community-Building dar und sind wohl nicht zufällig über die Webseite der Community (<https://community.upwork.com/>) zugänglich, nicht aber über den Upwork-Marktplatz. Dort finden sich im „Resource Center“ (<https://www.upwork.com/resources>, Abruf am 18.9.24) erneut ähnliche Themen angesprochen, die aber von Upwork-Mitarbeiter\*innen als offizielle und verbindliche Information aufbereitet werden.

Die Unübersichtlichkeit des Gesamtangebots ist wohl darauf zurückzuführen, dass es nicht aus einer strategischen Konzeptentwicklung hervorgegangen ist, sondern auf sukzessiv aufeinander folgenden Initiativen beruht und deshalb auch große Überschneidungen aufweist. Als Lernangebot reicht es an die Anforderungen der Bildungsprogramme öffentlicher Institutionen kaum heran und entspricht allenfalls den Qualitätsmaßstäben einer mitteleuropäischen Volkshochschule. Abgesehen davon, dass manche Angebote inhaltlich allzu knapp ausfallen, sind keine Qualitätskontrollen zu erkennen. Es ist zwar davon auszugehen, dass die Inhalte von Mitarbeitenden der Plattform auf ihre sachliche Richtigkeit hin überprüft werden, aber systematische Kriterien für die Eignung der Ersteller\*innen von Beiträgen oder für die Güte ihrer Inputs werden nicht ersichtlich. Vieles scheint sich im Stadium der Erprobung zu befinden, aktuell etwa in den Kategorien „mini-courses“ und „top experts of Upwork“; die Präsenzangebote sind offenbar Mitte 2023 eingestellt worden.

Das Themenspektrum konzentriert sich auf die typischen Fragen, die auch in den Foren immer wieder von neuem aufgeworfen werden und vorrangig auf Selbstdarstellung im Nutzerprofil, Fallstricke der Kundenkommunikation und Erfolgsstrategien zur Auftragsakquisition abzielen. In jüngster Zeit unternimmt die Plattform gezielte Anstrengungen zur Förderung der Kompetenzentwicklung auf Feldern mit steigender Arbeitskraftnachfrage, soweit deren Inhalte online gut vermittelbar und überprüfbar sind. Im Rahmen von Zertifizierungsangeboten für IT-Kompetenzen versucht die Plattform, sich insbesondere im Feld Künstlicher Intelligenz unter anderem mit folgenden Aktivitäten zu profilieren:

- einer Partnerschaft mit OpenAI, der Firma die ChatGPT entwickelt hat, zur Kompetenzentwicklung: „Upwork and OpenAI co-designed the program to feature talent adept at working with the OpenAI API platform“ (<https://www.upwork.com/press/releases/upwork-and-openai-partner-to-connect-businesses-with-openai-experts>, Abruf am 18.9.24);
- einer Studie des Upwork Research Institute zu den Arbeitsmarkteffekten generativer KI (<https://www.upwork.com/blog/generative-ai-impact-on-work>, Abruf am 18.9.24);
- der Akquisition einer „AI-powered video conferencing platform“ Ende 2023 und der Ernennung von dessen CEO zum „Head of AI & Machine Learning“ (<https://www.upwork.com/blog/andrew-rabinovich-ai-qa>, Abruf am 18.9.24)
- und dem Zugang für Freelancer\*innen zu AI-Tools direkt über die Plattform: „By partnering with leading providers like Adobe, Amazon, Miro, and ClickUp, we’re able to curate and present the most advanced AI tools, without leaving the Upwork platform“ (<https://www.upwork.com/blog/empowering-talent-with-ai>, Abruf am 18.9.24).

Die „era of generative AI to Upwork“ wurde im Juli 2023 von der CEO Hayden Brown als neue Marketing-Strategie verkündet und mit einer Bildungsstrategie verknüpft: „we will offer talent on Upwork opportunities to directly access a range of generative AI tools, to learn about and get

hands-on experience with these technologies“ (<https://www.upwork.com/blog/welcoming-the-era-of-generative-ai-to-upwork>, Abruf am 18.9.24).

*(d) Bilanz: Plattformen als Nutznießer beruflicher Kompetenzen*

Die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mögen ebenso wie die Informations- und Lernangebote auf Upwork besonders umfangreich ausfallen, aber sie sind keineswegs ungewöhnlich für die Branche (vgl. Cedefop 2020). Das 2010 in Israel gegründete Konkurrenzunternehmen Fiverr (siehe ausführlicher dazu Azzellini 2024: 88ff.) listet etwa unter der Kategorie „explore“ ebenfalls ein breites Spektrum an Informationsformaten auf, unter anderem als Community Hub, Forum, Events oder Blog sowie mit einem Podcast, Online-Kursen und kleinen Lerneinheiten („in-depth guides covering business topics“). So breit dieses Angebot ist, so unübersichtlich bleibt es im Zugang – auch das mit großer Ähnlichkeit zu Upwork. Die Struktur von Inhalt und Aufbau erweckt nicht den Eindruck strategischer Planung oder systematischer Entwicklung. Es ist deshalb anzunehmen, dass sich das Informationsspektrum erst allmählich in Reaktion auf Kritik und Nachfrage der Nutzer\*innen und im Abgleich mit den Aktivitäten konkurrierender Plattformen entwickelt hat – was wiederum deren Ähnlichkeit erklärt. Auf den kleineren Plattformen fallen diese Angebote weniger umfangreich aus und sind auf spezifische Geschäftsfelder konzentriert, wie sich an den später (in Kap. 3.4.) darzustellenden deutschsprachigen Plattformen zeigt, die im Projekt CkoBeLeP untersucht wurden.

In mancher Hinsicht nähern sich die Lernangebote den Maßnahmen an, wie sie in der Personalentwicklung und Weiterbildung großer Unternehmen üblich sind. So bietet Upwork individualisierte Coaching-Formate an, kontrolliert den Zugang zu aufwändigeren Kursangeboten und macht ausgewählten Freelancer\*innen gezielte Vorschläge zur Kompetenzentwicklung für neue Aufgaben. Eine neuartige Gemeinsamkeit zeichnet sich in der Kooperation mit Online-Lernplattformen wie Udemy oder Coursera ab, die Upwork in ähnlicher Form eingegangen ist, wie das weltweit große Unternehmen auch getan haben. Allerdings bleiben aufgrund der geringen inhaltlichen Tiefe und großen thematischen Streubreite die Unterschiede beträchtlich: Selbst bei einer großen Freelancer-Plattform wie Upwork kann schwerlich von einem System der Weiterbildung oder Kompetenzentwicklung die Rede sein. Eher handelt es sich um ein Arsenal von Mikro-Lerngelegenheiten, die weniger auf systematisiertem berufsfachlichem Wissen gründen als auf einem auf Praxiserfahrungen basierenden Know-how (vgl. Azzellini 2024: 91f.). Von Bildung und Beratung in diesem Zusammenhang zu sprechen, weist vielleicht die Entwicklungsrichtung des Lernangebots, erscheint zu seiner Charakterisierung aber im Anspruch allzu hoch gegriffen.

Im Fokus des Lernangebots einer Freelancer-Plattform wie Upwork stand von Beginn an die Frage, wie man sich als Selbstständige\*r am besten präsentiert und im Umgang mit Klient\*innen verhält, um erfolgreich Aufträge zu akquirieren. Damit aufs Engste verknüpft ist die Frage, wie sich die Infrastruktur der Plattform und ihre Verfahrensregelungen für diesen Zweck optimal nutzen lassen. Deshalb stehen Einführungen in die Modalitäten des Online-Marktplatzes und in grundlegende Erfordernisse der Akquisition von Aufträgen im Vordergrund. Nur wer diese Anforderungen erfolgreich bewältigt, wird von den Algorithmen der Plattform aus der Masse der Crowdworker\*innen hervorgehoben. Die Lernangebote wirken somit gleichzeitig als Disziplinierungsmechanismus: „The platforms confront their online workforce in various ways with comprehensive demands for highly disciplined behaviour: directly, by defining parameters of reliable

conduct and recommending formulas for success on blogs and in FAQ sections, and indirectly, by the marketing rhetoric employed to advertise the workforce's capabilities and by the publication of customer feedback" (Pongratz 2018: 67).

Diese enge Ausrichtung auf Plattformregularien und Marktdynamiken ist mit klassischen Prinzipien von Professionalität und damit verbundenen fachlichen Standards nur bedingt vereinbar: „The workers' qualities that the platforms call upon could be classified more accurately as proficiency than as professionalism“ (ebd.). Die Kategorie „proficiency“, die oft auf für die bloße Verständigung ausreichende sprachliche Grundfertigkeiten angewendet wird, kennzeichnet hier die basale Fähigkeit, im Wettbewerb auf der Plattform mit dem eigenen Angebot Sichtbarkeit zu erlangen. Damit impliziert sie zugleich, dass sich eine Plattform wie Upwork im Hinblick auf die Leistungsqualität wesentlich auf fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten verlässt, welche die Freelancer\*innen außerhalb in unterschiedlichen Kontexten im Verlauf ihres Erwerbslebens erworben haben. Im Grunde handelt es sich um ein hybrides System des Kompetenzerwerbs: Die Plattform erleichtert es mit ihrem Lernangebot Crowdworker\*innen, welche die dafür nötigen fachlichen Kompetenzen bereits mitbringen, sich auf dem Online-Marktplatz zu behaupten.

Upwork überprüft diese Kompetenzen nicht, sondern überlässt das dem Feedback-Mechanismus der Bewertung der Leistungsergebnisse durch die Klient\*innen. Qualitätsprobleme bleiben auf diese Weise virulent, erscheinen aber von vorübergehender Natur: Wer den Leistungserwartungen nicht gerecht wird, erhält schlechte Bewertungen und hat damit geringere Aussichten auf weitere Aufträge. Freelancer-Plattformen erweisen sich mit dieser Strategie als Nutznießer all jener Prozesse beruflicher Sozialisation und fachlicher Bildung, welche ihre Nutzer\*innen in verschiedensten institutionellen Kontexten erworben haben. Das Lernangebot der Plattformen erfüllt weniger eine Kompensationsfunktion, sondern dient primär dazu, die vorhandenen Kompetenzen der Freelancer\*innen für die eigenen Vermarktungszwecke zu erschließen. Diese These lässt sich genauer erkunden, wenn in die Analyse die Frage einbezogen wird, wie die Crowdworker\*innen die Informations- und Beratungsdienste der Plattformen tatsächlich nutzen.

### **3.4. Die Nutzung der Lernangebote von Crowdfunding-Plattformen**

Die Nutzung der Lernangebote der Plattformen durch Crowdworker\*innen stand bislang selten im Fokus der Forschung (vgl. aber Lehdonvirta, Margaryan & Davies 2019; Fiers 2024). Gut untersucht ist lediglich der Erfahrungsaustausch auf den Plattform-Foren und seine Funktion für die Einbindung unterschiedlicher Gruppen von Nutzer\*innen (siehe Kap. 3.3.b). Trotzdem lohnt sich (a) ein Blick darauf, wie in der Crowdfunding-Forschung die Kompetenzfrage bisher behandelt wird. Neue Erkenntnisse hierzu versprechen die Ergebnisse des Projekts CKoBeLeP zur „Lernförderlichen Gestaltung von Plattformen“, deren Publikation in Vorbereitung ist (Büchter et al. i. E.). Da die Analyse im Auftrag dieses Forschungsverbunds erfolgte, waren exklusive Einblicke in das empirische Material möglich. Zunächst ist (b) in aller Kürze das Informationsangebot der im CKoBeLeP-Projekt untersuchten Plattformen vorzustellen. Anschließend erlaubt es (c) die tentativ explorierende Bezugnahme auf eine umfangreiche empirische Basis, an Fallbeispielen unterschiedliche Lernstrategien von Crowdworker\*innen zu veranschaulichen und damit die These von Plattformen als Nutznießern beruflicher Kompetenzen einer ersten Prüfung mit Bezug auf deutschsprachige Plattformen zu unterziehen.

### *(a) Forschungsstand zu Lerngelegenheiten bei Plattformarbeit*

Wichtige Anstöße zur empirischen Erforschung von Lerngelegenheiten im Crowdfunding gab das European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) mit dem von Anfang 2018 bis Ende 2019 laufenden CrowdLearn-Projekt. In einer Literaturstudie verweisen Lehdonvirta, Margaryan und Davies (2019) auf erste Forschungsbefunde, „that crowdwork does involve skill development, and that crowdworkers engage in a variety of self-regulated learning practices“ (20), stellen aber gleichzeitig fest, dass über deren Zustandekommen wenig bekannt sei. Die Plattformen engagierten sich zwar „in the workers’ skill development and learning processes, through means such as skill tests and facilitating access to learning resources“ (ebd.), doch seien die konkreten Prozesse noch wenig systematisch erforscht.

Genaueren Aufschluss gibt eine daran anschließende Online-Befragung von 1.001 Crowdworker\*innen aus sechs europäischen Ländern (Deutschland, Spanien, Italien, Rumänien, Finnland und United Kingdom), die auf Upwork, Fiverr, PeoplePerHour und Twago aktiv sind (Cedefop 2020: 79): Als auf der Plattform erworbene Fähigkeiten geben die Befragten am häufigsten an, die technischen Anforderungen zu beherrschen („technical/core skills“) sowie Aufträge zu erhalten („obtaining work on platform“, 18ff.). Lerneffekte resultieren aus Sicht der befragten Crowdworker\*innen primär aus der Arbeit an konkreten Projekten und der Reflexion darüber, wie die Liste der „most and least frequently used workplace learning activities“ (ebd.: 27ff.) deutlich macht. Lernen findet demnach vorwiegend alleine in arbeitsbegleitenden und informellen Prozessen statt und weniger im Austausch mit anderen oder über formalisierte Unterlagen und Kurse.

In einer neueren Auswertung eines um Arbeitende auf der Microtask-Plattform Amazon Mechanical Turk (AMT) erweiterten Untersuchungssamples gaben jeweils gleichermaßen etwa ein Viertel der Befragten an, dass sie in Projekten über die vergangenen drei Monate sehr wenig, wenig, viel oder sehr viel gelernt hätten (Pouliakas & Ranieri 2024: 463; vgl. auch Margaryan, Charlton-Czaplicki & Gadiraju 2020: 28ff.). Als Unterschied zwischen Microtasks und Macrotasks halten Margaryan, Charlton-Czaplicki und Gadiraju fest: „Whereas online freelancers might be better served by improving their entrepreneurial and administrative skills, multijob-holding microworkers might require improved analytical skills to efficiently complete tasks and substitute their incomes while in active employment or education“ (2020: 20). Festzuhalten bleibt die Überzeugung der Crowdworker\*innen, einen großen Teil der benötigten Fähigkeiten bereits mitgebracht und nicht erst im Verlauf der Plattformarbeit erworben zu haben (Cedefop 2020: 18f.).

„Digital skills“ nimmt Fiers (2024) in einer qualitativen Befragung zum Online-Freelancing in den Blick und knüpft damit an einen Strang der Digitalisierungsforschung an, der diese im erweiterten Sinne definiert als „knowing what is possible through digital technologies and the ability to engage with those possibilities effectively and efficiently“ (Hargittai 2022: 4). Bei den vorwiegend auf Upwork (19 von 21 Befragten) und Fiverr (4 von 21 Befragten) aktiven Freelancer\*innen findet Fiers (2024) „digital skills“ im Hinblick auf die optimierte Nutzung der Plattforminstrumente, um geeignete Aufträge zu finden, und zur Entwicklung von alternativen und neuen Vorgehensweisen, um Beschränkungen der Plattformen zu umgehen. Auch in seiner Analyse kommen kaum konkrete fachliche Fähigkeiten zur Sprache, sondern vor allem Fertigkeiten im

Umgang mit der Plattform, einschließlich von Versuchen zur Entschlüsselung der Plattform-Algorithmen (6). Fiers weist auf markante Funktionsprobleme der Plattformen hin, welche die Freelancer\*innen zu umgehen lernen: „I find that online freelancers translate their digital skills to find, obtain, and complete work in a workspace that is not only online but also prone to malfunctions and regularly fails to meet their needs“ (9).

Ansonsten widmet sich die Forschung zwar häufig Strategien, mit denen sich Crowdworker\*innen in der Konkurrenz zu behaupten, Aufträge zu sichern und längerfristige Kundenbeziehungen aufzubauen versuchen (vgl. z. B. Schörpf et al. 2017), aber selten den konkreten Prozessen, über die entsprechende Fähigkeiten erworben werden. Zumindest indirekten Bezug darauf nehmen Studien zum Erfordernis der Selbstvermarktung auf den Plattformen. So wird als eine von fünf „self-branding strategies of online freelancers on Upwork“ (Blyth et al. 2024) die wirkungsvolle Präsentation der eigenen Fähigkeiten („showcasing skills“, 11ff.) identifiziert. Allerdings stünden, so die Resultate der qualitativen Befragung von 20 Freelancer\*innen und 19 Klient\*innen, beide Seiten bloßen Auflistungen von Fähigkeiten skeptisch gegenüber, weil unklar bliebe, wie aussagekräftig solche Selbsteinschätzungen seien (ebd.). Sutherland et al. (2021) greifen das Konzept „work literacies“ auf und untersuchen für eine Gruppe von 39 Freelancer\*innen auf Upwork, wie sie die Instrumente zur Selbstdarstellung und zum Reputationsaufbau nutzen. Die Befragten berichten von Strategien zum Umgang mit den Plattform-Algorithmen ebenso wie zum Aufbau von Beziehungen zu den Klient\*innen. Auch diese Befunde belegen die Bedeutung informellen Lernens im Prozess der Auftragsabwicklung: „Gig workers develop these literacies by engaging in situated practices or experimentation with the platform to make sense of its functions, or by exchanging ideas with other more experienced workers“ (470). Plattform-Tools würden dafür teils als hilfreich gesehen, oft aber auch den Handlungsspielraum einschränken und müssten deshalb umgangen werden (ebd.).

#### *(b) Lernangebote deutschsprachiger Plattformen*

Die im Forschungsverbund CkoBeLeP untersuchten Crowdfunding-Plattformen decken wesentliche Bereiche des deutschsprachigen Angebots von Macrotasks ab. Es handelt sich um eher kleine Anbieter, von denen keiner annähernd die Umsatzstärke von Upwork oder Fiverr erreicht. Das liegt zum einen an der sprachlich-regionalen Begrenzung und zum anderen am engen inhaltlichen Fokus (Testing, Texterstellung, Kundenservice, Innovationswettbewerb); nur eine Plattform bietet ein ähnlich offenes Freelancing-Spektrum wie Upwork und Fiverr (zu den Geschäftsmodellen siehe Becker & Eckelt i. E.). Frühzeitig wurde im Projekt festgestellt, „dass es auf den meisten Plattformen keine Lehr-Lern-Arrangements gibt, über die die notwendigen Kompetenzen zur Aufgabenbearbeitung entwickelt werden sollen. Es wird stattdessen vorausgesetzt, dass die notwendigen Fertigkeiten bereits vorhanden sind“ (ebd.: 10).

Auf den öffentlich zugänglichen Webseiten der Plattformen finden sich dennoch Informationsangebote, die in ähnlicher Weise Lerngelegenheiten bieten, wie das im Fallbeispiel Upwork beobachtet werden konnte (siehe Kap. 3.3.c):

- Alle Plattformen informieren in einem FAQ-Bereich über grundlegende Modalitäten der Plattformnutzung, etwa zu den Fragen, wie man sich anmeldet, welche Mitgliedschaftsformen es gibt und wie die Abwicklung von Aufträgen erfolgt. Solche Fragen stellen sich

typischerweise, wenn man die Plattform zum ersten Mal nutzt und mit deren Regularien noch nicht vertraut ist.

- Die meisten Webseiten enthalten zudem einen Blog mit längeren Beiträgen aus unterschiedlichen Quellen (Plattform-Mitarbeiter\*innen, Crowdworker\*innen, externe Autor\*innen) zu allgemeinen Fragen rund um das Geschäftsfeld der Plattform. Dazu zählen Hintergrundinformationen, Praxiserfahrungen, aktuelle Trends oder neue Instrumente und Angebote auf der Plattform. Die Zielsetzungen dieser Texte sind variabel: Manchmal dienen sie der reinen Information, manchmal eher der Motivierung und dem Marketing; teils demonstrieren sie den Professionalitätsanspruch der Plattform, teils geben sie Raum für die Selbstdarstellung von Crowdworker\*innen.
- Vereinzelt finden sich Inhalte mit ausdrücklichem Lerngehalt, etwa Anweisungen zur Handhabung von Plattform-Tools (z. B. im Testing) oder fachliche Anleitungen für konkrete Aufgaben (z. B. der Texterstellung). Auf den öffentlich zugänglichen Webseiten sind Tests von Kenntnissen und Fähigkeiten nicht zugänglich, aber einige Plattformen kündigen sie als möglichen Schritt nach einer Anmeldung an (teils verbunden mit einem darauf abgestimmten Schulungsangebot).
- Manche Plattformen veröffentlichen Fallstudien zur erfolgreichen Umsetzung ihrer Leistungen bei Kundenunternehmen. Sie veranschaulichen in Kurzform, um welche Aufgaben es sich handelte und wie sie bearbeitet wurden. Im Stile von Erfolgsdarstellungen zielen sie auf die Klient\*innen als Zielgruppe und erfüllen primär Marketing-Funktionen, sind prinzipiell aber auch für Crowdworker\*innen von Interesse.

Vereinzelt sind Videos und Webinare verfügbar, aber selten in Umfang und Qualität vergleichbar mit den großen internationalen Freelancer-Plattformen. Persönliche Beratung und Coaching, individuell oder in Gruppen, werden über die Webseiten nicht offeriert.

In der Breite und Darbietungsform ihres Informationsangebots unterscheiden sich die Plattformen erheblich. Einige wenden sich primär an potenzielle Klient\*innen, um ihnen konkrete Problemlösungen vor Augen zu führen. Grundsätzlich gilt für alle Informationen auf den Webseiten: Sie sind sowohl für Auftraggebende wie Auftragnehmende zugänglich und müssen deshalb so verfasst sein, dass sie beiden Seiten Erfolg in Aussicht stellen – trotz deren widersprüchlicher Interessen. Die Differenzen zwischen den Plattformen hängen mit ihrer fachlichen Ausrichtung auf unterschiedliche Geschäftsfelder wie Software-Tests, Werbetexte und Innovationswettbewerbe zusammen. Aber auch die Unternehmensgröße wirkt limitierend, weil die Betreuung eines breiten Informationsspektrums erhebliche personelle Ressourcen erfordert. Möglicherweise ist das in Verbindung mit der Ungewissheit über den Grad an Beteiligung auch der Grund dafür, dass lediglich eine Plattform ihren Crowdworker\*innen ein Forum zur direkten Kommunikation untereinander anbietet. Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch fehlen damit weitgehend – oder müssen eigenständig organisiert werden, zum Beispiel in Facebook- oder WhatsApp-Gruppen.

Da das Informationsspektrum auf den deutschsprachigen Plattformen ähnlich ausgerichtet ist wie im Falle von Upwork, weisen auch die Schlussfolgerungen in dieselbe Richtung: Die Plattformen schaffen nur bescheidene Lerngelegenheiten, um sich mit Grundanforderungen des Aufgabenspektrums und Modalitäten der Abwicklung von Aufträgen vertraut zu machen. Tiefergehende oder weiterreichende Chancen zur Kompetenzentwicklung bieten diese selten. Im Cko-

BeLeP-Projekt wurden nicht nur die Webseiten ausgewertet, sondern auch Interviews mit Mitarbeitenden der Plattformen und mit Crowdworker\*innen geführt, die sich dieses Mangels bewusst zu sein scheinen, aber Änderungen nicht einfordern: „Zwar wurde von beiden Seiten ein allgemeines Interesse an der Verbesserung der Lernangebote geäußert, jedoch blieb dieses Interesse insgesamt gering“ (Becker & Eckelt i. E.). Becker und Eckelt erkennen in dieser Haltung „ein instrumentelles Verhältnis zu solchen Lernangeboten“ (ebd.): Damit es möglichst zügig zur Ausführung bezahlter Aufträge kommt, würden längerfristige Vorbereitungs- und Lernphasen gescheut.

### *(c) Nutzung der Lernangebote durch die Crowdworker\*innen*

Die wenigen empirischen Analysen zum Lernen auf Crowdfunding-Plattformen haben gezeigt (siehe Kap. 3.4.a), dass vorwiegend informell im Verlauf von Akquisitions- und Arbeitsprozessen gelernt wird und weniger über die Informationsangebote der Plattformen. Viele der befragten Crowdworker\*innen nutzen situativ sich bietende Lerngelegenheiten, um sich den Plattformerfordernissen anzupassen, aber auch um deren Funktionsprobleme und Handlungsbeschränkungen zu umgehen. Die nötigen fachlichen Kenntnisse müssen im Wesentlichen mitgebracht werden, also außerhalb von Plattformarbeit erworben worden sein. Die im CKoBeLeP-Projekt zur „Lernförderlichen Gestaltung von Plattformen“ durchgeführten umfangreichen empirischen Analysen (zum Methodenspektrum siehe Becker & Eckelt i. E.) liefern vertiefte Erkenntnisse insbesondere (siehe Büchter et al. i. E.)

- zur Lernförderlichkeit von Crowdwork (Stobbe & Külpmann i. E.),
- zum situierten Lernen und zu Communities of Practice (Ecker i. E.),
- zum solidarischen Lernen unter Crowdworker\*innen (Becker et al. 2024),
- zum Zusammenhang von Reputationssystem und Lernhaltigkeit (Krzywdzinski i. E.)
- zur Bewältigung von Unsicherheit in Lernprozessen digitalisierter Arbeit (Schwien i. E.)
- sowie zu Grundvorstellungen als ökonomischer Grundkompetenz von Crowdworker\*innen (Neu i. E.).

Im Unterschied zu diesen vertiefenden Analysen werden im Folgenden mit exemplarischen Einzelfällen lediglich Variationsmöglichkeiten im Umgang mit den Lernangeboten der untersuchten Plattformen (siehe Kap. 3.4.b) veranschaulicht. Dazu wurden fünf Interviews mit Crowdworker\*innen inhaltsanalytisch ausgewertet, die eine hohe Lernmotivation erkennen lassen; sie sind auf Plattformen für Testing, Texterstellung, Kundenservice und offenes Freelancing tätig (zum Sample siehe Kap. 3.1.). Beispielhaft wird im Folgenden für die fünf Crowdworker\*innen Sofia, Noah, Clara, Leon und Alexander (alle Namen sind Pseudonyme) gezeigt, welches Nutzungspotenzial die Lernangebote der Plattformen im Falle ausgesprochener Lernbereitschaft aufweisen.

Sofia (Fall EB08) arbeitet seit kurzem auf einer Plattform zur Texterstellung und ist noch in Vollzeit in einem Unternehmen beschäftigt; sie möchte sich eine berufliche Alternative aufbauen, um längere Reisen unternehmen zu können. Sie verfügt über keine spezifische Vorbildung, verspürt aber Neigung und Talent zum Schreiben und sucht nach Themen, zu denen sie Basiswissen hat und die sie besonders interessieren. Von der Plattform fühlt sie sich in ihrem mehrfach betonten Anliegen, dazulernen zu wollen, weitgehend alleingelassen: „Aber ansonsten, ja, also, mir ging es tatsächlich hauptsächlich um die eigene Weiterentwicklung auf der Plattform. Und

da sollte es einfach ein paar mehr Möglichkeiten geben“ (1789ff.). Der Plattform-Blog biete ihr nur „so ein paar Basics“ (1337), etwa mit Erfahrungsberichten, Mustertexten oder zur Steuerproblematik. Sie vermisst individuelles Feedback und wünscht sich fachlich kompetente Rückmeldungen zu einzelnen ihrer Texte, die ihr persönliche Verbesserungsmöglichkeiten eröffnen und nicht nur der Qualitätskontrolle dienen.

Noah (Fall CW23) ist ebenfalls nebenberuflicher CrowdworkeR und bereits seit vielen Jahren auf mehreren Testing-Plattformen engagiert. Im Unterschied zu Sofia ist er als Softwareentwickler fachlich bestens ausgewiesen, kennt die Herausforderung der Programmierung und schätzt die Möglichkeit, in neue Technologiefelder „reinzuschnuppern“ (23). Da er viel Berufserfahrung mitbringt, ist er auf Lernangebote der Plattform weniger angewiesen. Das Tutorial hat er vor allem zum Einstieg genutzt, um beispielsweise zu erfahren, welche Kriterien die Plattform bei Bugs (Softwarefehlern) anlegt oder für „Dinge, wie erstelle ich einen Screencast, was muss drauf sein, Uhrzeit, Datum, et cetera pp.“ (573ff.). Was ihm auf der untersuchten Plattform vor allem fehlt, ist die Möglichkeit zum Austausch der Tester\*innen untereinander, wie er ihn in der öfter besuchten wöchentlichen Live-Session einer anderen Plattform erlebt: „Und ja, da findet halt so ein richtiger Austausch statt“ (612). Er sieht darin ein regelrechtes „Schulungsangebot“ (615), vor allem „wenn das jetzt eine Sache war, wo ich noch nie vorher was mit zu tun hatte“ (622f.).

Clara (Fall CW11) ist ebenfalls auf einer Testing-Plattform aktiv, zwar mit wenig fachlicher Vorerfahrung, jedoch mit der ausgeprägten Bereitschaft, Neues zu lernen. Sie hatte ein abwechslungsreiches Berufsleben, ist inzwischen vorwiegend unternehmerisch tätig und möchte räumlich mobil bleiben. Im Vergleich von zwei Plattformen, für die sie arbeitet, schneidet die untersuchte Plattform ähnlich wie bei Noah eher schlecht ab: Dort findet sie einen „sehr großen Fundus an Technologieartikeln, ... das hilft ungemein“ (494ff.), hier hat sie nur zu Beginn einen Prozess durchlaufen, „um die Begrifflichkeit auch zu verstehen, also wie sie die Bugs einordnen, wie sie was bezeichnen“ (2070ff.), ansonsten aber wenig Unterstützung erlebt. Im Unterschied zu Noah vermisst sie weniger den kollegialen Austausch, als vielmehr größere Transparenz der Verfahren, damit „man sein Verhalten auch entsprechend eher anpassen kann“ (759). Denn sie gibt sich ausgesprochen experimentierfreudig, lernt durch Versuch und Irrtum („also im Sinne von, ich bin ständig am Korrigieren“, 1099f.) und sucht gezielt neue Herausforderungen.

Leon (Fall CW32) sieht sich ähnlich wie Clara als unternehmerischen Menschen, der sich immer wieder neuen Aufgaben stellt und sich die nötigen Informationen eigenständig aneignet. Er hat sich direkt nach der Schule mit Programmertätigkeiten selbstständig gemacht, studiert aktuell berufsbegleitend Medieninformatik und sucht auf der Freelancer-Plattform nach interessanten Webprojekten. Informationsangebote der Plattform nimmt er zur Kenntnis, in erster Linie aber nutzt er verschiedenste Internet-Quellen zur Erweiterung seines Kompetenzspektrums. Programmieren hat er in der „Freizeit“ gelernt: „Videos geguckt, nachgemacht, irgendwann Bücher gekauft, mich eingesperrt. Einfach versucht“ (482ff). Es sei leicht, „an irgendwelche Zertifikate zu kommen“ (518), „zum Beispiel dieser Google-Online-Marketing- oder E-Commerce-Kurs, [...] Udemy-Kurse oder LinkedIn-Learning“ (519ff.); für die Auftragsakquisition hält er sie aber für wenig hilfreich. Der Mangel an Lerngelegenheiten auf der Plattform beeinträchtigt sein Engagement kaum: „Und wenn ich Lust habe, etwas Neues zu lernen, ..., dann mache ich es einfach. Dann suche ich mir den Weg“ (694ff.).

Alexander (CW47) stellt insofern einen Sonderfall dar, als er seit langem etwa 20 Stunden wöchentlich für eine Kundenservice-Plattform arbeitet, die darum bemüht ist, die Crowdworker\*innen zu den sich wandelnden Anforderungen der Kunden auf dem Laufenden zu halten. Von allen untersuchten Plattformen hat sie das umfangreichste Lernangebot mit einem Informationsportal, regelmäßigen Sprechstunden, selbstorganisiertem Lernen in Gruppen per Video-Chat und der Möglichkeit zum „Einzelcoaching“ (707) durch verantwortliche Qualitätsmanager\*innen. Trotz dieser Angebote bleibt für ihn Vieles „Learning-by-doing“ (406); schwierige Fälle würden im „Erfahrungsaustausch“ (585) bearbeitet. Dabei bringt er fundierte Kenntnisse zur Kundenkommunikation bereits aus intensiven Schulungen mit, die er während einer vorausgegangenen Anstellung im Kundenservice durchlaufen hat. Alexander lässt am ehesten einen anhaltenden Prozess kontinuierlicher Kompetenzentwicklung erkennen: Von der Schulung im Anstellungsverhältnis, über die Einarbeitung auf der Plattform bis hin zur laufenden Anpassungsqualifizierung für neue Kundenprojekte.

Zusammenfassend betrachtet erfüllen die Lernangebote der untersuchten Plattformen aus Sicht der fünf Befragten nur Basisanforderungen und ermöglichen allenfalls Prozesse der Einarbeitung und Anlernung. Wie intensiv sie das schmale Angebot nutzen, hängt in erster Linie vom Vorwissen der Crowdworker\*innen und von ihren Lernstrategien ab. Sofia und Noah durchlaufen nur den formalen Prozess zum Plattformeinstieg, finden für ihre deutlich weitergehende Lernbereitschaft indessen kaum Unterstützung. Noah und Alexander gleichen das Fehlen fachlicher Bildungsmöglichkeiten durch die Vorbildung aus, die sie in anderen Arbeitskontexten erworben haben. Clara und Leon sehen sich als unternehmerisch denkende und eigenständig lernende Personen und fühlen sich deshalb auf das Plattformangebot, das sie nur gelegentlich nutzen, nicht angewiesen; sie greifen auf andere Informationsquellen (vorwiegend im Internet) zu und stellen sich neuen Aufgaben, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Clara und Noah sind auf mehreren Plattformen aktiv, sie finden für Information und Austausch bei der Konkurrenz deutlich bessere Möglichkeiten als bei der untersuchten Plattform.

Alle fünf Befragten berichten von hilfreichen Angeboten der Plattformen, die aber ihren Lerninteressen bestenfalls teilweise genügen, so dass sie sich auf die Suche nach Alternativen begeben. Damit bestätigen diese exemplarischen Fälle die aus der Inhaltsanalyse der Online-Angebote der Plattformen gewonnenen Eindrücke (Kap. 3.4.b). Zu berücksichtigen bleibt, dass es sich um eine Auswahl von Crowdworker\*innen mit besonders hoher Lernmotivation handelt; minder engagierte Personen mögen den Mangel an Gelegenheiten zur Kompetenzentwicklung weniger als Beeinträchtigung erleben. Deutlich wird, dass die Unterschiede zwischen den Plattformen nicht nur mit ihrer Größe zusammenhängen (wie mit Blick auf Upwork oben betont wurde), sondern auch mit ihrem Geschäftsmodell. Eine wichtige Rolle spielt dabei, ob und in welchem Umfang die Crowdworker\*innen direkten Kontakt zu den Klient\*innen der Plattform erhalten. Die Einwerbung geeigneter Aufträge spielt etwa bei Sofia und Leon eine große Rolle, während in den anderen Fällen Mitarbeiter\*innen der Plattform den Zugang zu Aufträgen vermitteln. Solche personalen Mittlerdienste eröffnen spezifische Informations- und Beratungsoptionen (mit Problemlösungen, Feedback, Coaching etc.), die auf den untersuchten Plattformen ausbaufähig erscheinen.

### 3.5. Entwicklungen im Umfeld von Crowdfunding-Plattformen

Gestaltungsbedarf lässt sich nicht nur aus der Praxis der Nutzung von Informations- und Lernangeboten von Crowdfunding-Plattformen ableiten, sondern auch aus der Entwicklungsdynamik im Branchenumfeld. Deshalb wird im Folgenden der Analysefokus über die Plattformen hinaus erweitert auf strategische Kooperationen im Feld der Beschäftigungsindustrie, die das Veränderungspotenzial in der Branche insgesamt exemplarisch verdeutlichen. Unter den vielen Akquisitionen, wie sie in neu entstehenden Geschäftsfeldern häufig vorkommen, sticht (a) die Integration der deutschen Freelancer-Plattform Twago in die Randstad-Holding aufgrund der Analogien zur Strategie von Upwork heraus. Die Velocity Network Foundation stellt hingegen (b) eine einzigartige branchenübergreifende Initiative zur Etablierung einer globalen Infrastruktur für die Beglaubigung von Kompetenznachweisen dar. An Zertifizierungsprozessen orientiert, allerdings im weit kleineren Maßstab von Mikrozertifikaten für Online-Lernen, ist (c) auch das Programm der Google Career Certificates. Von genereller Relevanz sind diese strategischen Kooperationen als Belege für Interessenkonvergenzen im Feld der Personaldienstleistungen; bemerkenswert sind sie aber auch, weil sie von Branchenriesen wie Randstad, SAP oder Google (Alphabet) vorangetrieben werden.

#### *(a) Annäherungen zwischen den Geschäftsmodellen: der Fall Twago*

Einen weit massiveren Umbruch als Upwork, aber in eine ähnliche Richtung, erfuhr die größte deutschsprachige Freelancer-Plattform Twago. Gegründet 2009 mit Sitz in Berlin, baute sie ein typisches Freelancing-Angebot auf mit „Web & Programmierung, Unternehmensservices, Übersetzung, Schreiben, Design & Medien sowie Vertrieb und Marketing“ (<https://www.trialo.de/twago/>, Abruf am 4.10.24). Nach einer zwischenzeitlichen Insolvenz stieg im Jahr 2014 die weltweit größte Zeitarbeitsfirma, die niederländische Randstad Holding, als Investor ein und übernahm 2016 die Plattform (<https://www.businessinsider.de/gruenderszene/allgemein/twago-exit-randstad/>, Abruf am 4.10.24). Zunächst weitete die Plattform das europäische Geschäft aus, indem sie ihre Vermittlungsdienste für verschiedene Sprachen öffnete. Im Oktober 2022 wurde sie jedoch unvermittelt für offene Aufträge geschlossen und Nutzer\*innen erhielten folgende Nachricht:

„Um dem anhaltenden Wunsch unserer Talent Community nach einer besseren Qualität der Projektausschreibungen und höheren Rücklaufquote der abgegebenen Angebote nachzukommen, hat twago [sic] sich dazu entschieden, ab dem 13. Oktober 2022 nur noch Projekte von namhaften Großkunden und Local Heroes auszuschreiben und hat im Zuge dessen ein Redesign der Plattform vorgenommen“ (E-Mail an mich persönlich vom 28.9.2022).<sup>3</sup>

Somit wurde das Geschäftsmodell vollständig auf Managed Services für ausgewählte Kundenunternehmen umgestellt. Es folgte eine Zugangsbeschränkung für Freelancer\*innen, die nur noch nach vorausgehender Prüfung durch die Plattform ein Profil anlegen konnten. Zum 1. Januar 2024 wurde Twago schließlich in die Randstad Sourceright GmbH eingegliedert, und am 14. April 2024 erhielt ich folgende E-Mail vom „twago team“:

---

<sup>3</sup> Ich war nie auf der Plattform als Nutzer aktiv, habe aber häufig auf deren Webseiten recherchiert; das Unternehmen hat offenbar aufgrund dieser Aktivitäten ohne mein Wissen einen Account für mich erstellt.

„We regret to inform you that this platform will be discontinued and closed down by April 30th 2024. Your talent-pool account will be deleted in accordance with our terms and conditions and our privacy policy with effect as of April 30th 2024.“

Seitdem ist als „twago talent pool“ nur noch eine englischsprachige Webseite zugänglich (<https://www.talent-pool.com/>, Abruf am 4.10.24), über die Kund\*innen Demos anfordern, aber Freelancer\*innen sich nicht mehr um Aufträge bewerben können. Damit existiert Twago als virtueller Marktplatz für Online-Arbeit nicht mehr – selbst wenn es auf der LinkedIn-Seite von Twago unverdrossen heißt: „twago is Europe’s leading platform for connecting clients with freelancers and agencies“ (<https://www.linkedin.com/company/team2venture-gmbh/about/>, Abruf am 4.10.24).

Welche Strategie Randstad mit der Schließung verfolgt, lässt sich aus den spärlichen öffentlichen Informationen schwerlich erschließen. Naheliegende Deutungen sind mangelnde Rentabilität als Online-Portal und Vereinheitlichung des Freelancer-Geschäfts, denn mit der Akquisition der Freelancer-Agentur Gulp und ihrer Integration in den Konzern unter der Kategorie „Randstad Professional“ wurde zumindest in Deutschland die Freelancer-Vermittlung neu aufgestellt. Im Abgleich mit Upwork (siehe Kap. 3.3.a) erscheinen folgende Aspekte von genereller Bedeutung:

- Auf ähnliche Qualitätsprobleme im Vermittlungsprozess (vgl. Kap. 3.2.c) verweisen die in der E-Mail von Twago eingestandenen Erwartungen der Crowdworker\*innen an eine „bessere(n) Qualität der Projektausschreibungen und höhere(n) Rücklaufquote der abgegebenen Angebote“.
- Upwork hat mit der Ausweitung des Angebots an Managed Services und Enterprise Solutions ebenfalls versucht, das eigene Geschäftsmodell verstärkt auf „namhafte(n) Großkunden“ auszurichten.
- Zu diesem Zweck ist auf beiden Plattformen der Zugang für Freelancer\*innen eingeschränkt und von Bewerbungen bei der Plattform abhängig gemacht (und bei Twago später geschlossen) worden.
- Auch Upwork ist eine Zusammenarbeit mit einer Zeitarbeitsfirma eingegangen, der US-amerikanischen KellyOCG, und hat in ihr Partner-Programm eine Reihe großer Anbieter von Software (VMS und MPS) zur Verwaltung von externen Arbeitskräften aufgenommen (z. B. SAP Fieldglass und Workday, <https://www.upwork.com/blog/upwork-alliance-vms-msp-partners>, Abruf am 4.10.24).

Die Strategie der Annäherung des Geschäftsmodells Crowdfunding an dasjenige der Zeitarbeit, die von Upwork zum „hybrid service model“ erklärt wurde (Kap. 3.3.a), ist bei Twago in eine Akquisition durch und spätere Integration in die Zeitarbeitsfirma gemündet. Dieser Prozess zeigt, dass beide Geschäftsmodelle nicht unabhängig voneinander sind und im Zusammenhang gesehen werden müssen. Upworks Strategie von Partnerschafts-Vereinbarungen mit Anbietern ergänzender Leistungen verweist auf das dynamische Umfeld der Online-Vermittlung von Freelancer\*innen: Neben der Zeitarbeit als alternativer Beschäftigungsform finden sich unter den Partnern insbesondere Online-Lernplattformen (Udemy, Coursera) und Pioniere der KI-Entwicklung (OpenAI, Jasper), über die aktuell nachgefragte Kompetenzen erworben werden können (<https://community.upwork.com/t5/Upskill-with-our-partners/ct-p/Resources>, Abruf am 4.10.24). Der Fall Twago lehrt in Verbindung mit dem Fall Upwork, dass strategische Entscheidungen im Crowdfunding im Kontext des Wandels des Branchenumfeldes zu betrachten sind.

*(b) Zertifizierungen im großen Maßstab: Velocity Network Foundation*

Das vermutlich aktuell aufwändigste und umfangreichste Beispiel eines Kooperationsprojekts im Umfeld von Crowdfunding stellt die Velocity Network Foundation dar. Es handelt sich dabei um eine von einem internationalen Konsortium gegründete Nonprofit-Organisation, die es sich unter dem Markennamen „Internet of Careers®“ zum Ziel gesetzt hat, „to build the next-gen data utility layer underlying the global labor market“ (<https://www.velocitynetwork.foundation/>, Abruf am 4.10.24). Entwickelt wurde auf Basis von Blockchain-Technologie ein Zertifizierungssystem, mit dem sich Bildungsabschlüsse, Arbeitszeugnisse und Empfehlungsschreiben als „verifiable credentials“ fälschungssicher beglaubigen lassen. Anreize dazu bietet ein Credit System, mit dem die Aussteller („issuers“) derartiger Kompetenznachweise Anrechte („vouchers“) erwerben, Nachweise ihrerseits bei Bedarf einzuholen (zu konkreteren Ausführungen zum Verfahren siehe: <https://www.velocitynetwork.foundation/main2/glossary-and-actors>, Abruf am 4.10.24). Geschaffen wurde damit das neue Modell einer Plattform, die global den Zugang zu Kompetenznachweisen organisiert. Relevant für die Fragestellung zur Kompensierung beruflicher Strukturen durch Akteure der digitalen Beschäftigungsindustrie sind besonders drei Aspekte: das Eingeständnis des Bedarfs einer globalen Zertifizierungs-Infrastruktur, der technologische Lösungsansatz und die branchenübergreifende Initiative.

Auf der Homepage der Velocity Network Foundation steht neben detaillierten Ausführungen zu den Prozessmodalitäten der visionäre Ausblick im Vordergrund: „reinventing how career records are shared across the global market“ (<https://www.velocitynetwork.foundation/>, Abruf am 4.10.24). Die Ausgangsproblematik einer fehlenden Infrastruktur für den Austausch beschäftigungsrelevanter Dokumente auf flexibilisierten globalen Arbeitsmärkten wird klarer benannt in einem frühen Whitepaper:

„Skills shortage, accelerated turnover, contingent workforce and gig economy drive a volatile and disruptive labor market. Yet, individuals and businesses still rely on costly, self-reported and slow methods to exchange former employment, professional achievements and educational certifications data, that are key to most employment-related processes“ (Velocity Network Foundation 2020: 3).

Die Schwierigkeiten würden verschärft durch das diversifizierte Angebot an Beschäftigungsformen und Informationsgelegenheiten:

“We are approaching a reality where most of the relevant talent data is actually generated and held outside the organization and divided between various labor market data aggregators (e.g., job boards, LinkedIn, gig platforms), each maintaining and controlling pieces of the holistic employee picture“ (Velocity Network Foundation 2020: 9).

Es fehle, so die zugrunde liegende Annahme, nicht an Informationen, sondern an einer die Datenvielfalt integrierenden Infrastruktur, um auf globaler Ebene schnell und zuverlässig Zugang zu verifizierten Angaben zu erhalten („career credentials governance“). Blockchain ist als technologischer Lösungsansatz im Gründungsjahr 2019 in Mode, erforderte aber offenkundig einen aufwändigen Entwicklungsprozess, da das System erst im Jahr 2022 für die Nutzung durch die Mitglieder freigegeben wurde. In gewisser Weise tritt die Velocity Network Foundation in Konkurrenz zu privaten Personaldienstleistern, die vor allem in den USA die Überprüfung von Bewerber\*innen in Form von „reference checks“ und „candidate verification“ anbieten. Offenbar haben diese Anbieter jedoch selbst Interesse an neuer technologischer Infrastruktur, da mit

AON Assessment Solutions und Hire Right zwei in diesem Segment führende Unternehmen zu den Gründungsmitgliedern zählen (<https://www.velocitynetwork.foundation/foundation>, Abruf am 4.10.24).

Daneben finden sich unter den 15 Gründungsorganisationen die Personaldienstleister Randstad und KornFerry, die Softwareunternehmen SAP und Oracle sowie das National Student Clearinghouse (als zentrale Kontrollstelle für US-College-Abschlüsse). Inzwischen verzeichnet das Netzwerk 69 Mitgliedsorganisationen (ebd.), unter ihnen der Weltverband der Zeitarbeitsbranche, die World Employment Confederation (WEC). Upwork wird in einer frühen Bekanntmachung zwar als Gründungsmitglied geführt (<https://www.velocitynetwork.foundation/ledger-insights-sap-upwork-in-15-firm-credentialing-blockchain-consortium>, Abruf am 30.10. 2020), verschwindet aber später aus der Liste, ohne dass sich Hinweise auf die Gründe finden. Demnach hatte auch die Crowdfunding-Plattform zunächst Bedarf an einer globalen Infrastruktur zur Zertifizierung von Kompetenzen gesehen. Anlass zum frühen Ausstieg aus dem Projekt könnten entweder Zweifel an seiner Realisierbarkeit gegeben haben oder Befürchtungen um die Konkurrenz durch eine weitere „multi-sided platform“ (<https://www.velocitynetwork.foundation/main2/global-interoperability-across-the-network>, Abruf am 4.10.24) auf dem globalen Arbeitsmarkt. Die Erfolgsaussichten des Vorhabens erscheinen höchst ungewiss: Der langsame Entwicklungsprozess und die überschaubare Mitgliederzahl sind Indizien für Implementierungsprobleme eines derart groß angelegten privatwirtschaftlichen Infrastrukturprojekts. Damit steht die Velocity Network Foundation nicht als Beispiel für ein erfolgreiches Infrastrukturprojekt, sondern als Beleg für den von maßgeblichen Akteuren erkannten institutionellen Gestaltungsbedarf.

### *(c) Zertifizierungsinitiative im Kleinen: Google Career Certificates*

Mit dem Programm Google Career Certificates präsentiert sich die global dominierende Internetsuchmaschine nicht nur als Bildungsanbieter, sondern zugleich als Zertifizierungsinstanz. Online-Kurse zu IT-Fachthemen hat Google schon seit 2015 auf der Webseite „Grow with Google“ (<https://grow.google/intl/ssa-en/#filter>, Abruf am 4.10.24) zugänglich gemacht (in Deutschland unter dem Titel „Google Zukunftswerkstatt“, <https://grow.google/intl/de/>, Abruf am 4.10.24). Die Grundlage bildeten von Google-Mitarbeiter\*innen entwickelte betriebsinterne Online-Schulungen, die so große Resonanz fanden, dass sie für einen erweiterten Nutzerkreis geöffnet wurden. Die Zertifizierungsinitiative Google Career Certificates ist später aus der Zusammenarbeit mit der US-amerikanischen Stellensuchmaschine CareerCircle hervorgegangen. Das thematische Spektrum umfasst aktuell nachgefragte IT-Kompetenzen, der Zugang ist ohne weitere Voraussetzungen möglich:

“Flexible, online training designed to provide job-ready skills in high-growth fields such as cybersecurity, data analytics, digital marketing & e-commerce, IT support, project management, or user experience (UX) design. No degree or prior experience required” (Quelle: unveröffentlichtes Informationsblatt).

Das Kernelement des Programms bildet die Zusammenarbeit mit der Stellensuchmaschine und das Versprechen, Absolvent\*innen der Online-Schulungen direkt mit geeigneten Stellenangeboten in Verbindung zu bringen: Sie bekommen Stellenausschreibungen angezeigt, in denen die erworbenen Kompetenzen nachgefragt werden. In die Kooperation einbezogen ist die Online-

Lernplattform Coursera, die das Kursangebot in mehreren Sprachen zugänglich macht (<https://www.coursera.org/instructor/google-career-certificates>, Abruf am 4.10.24). Beispielsweise bietet Coursera „Google Project Management“ als sechsteilige Kursreihe über 6 Monate mit einem wöchentlichen Aufwand von 10 Stunden an (<https://www.coursera.org/professional-certificates/google-project-management#courses>, Abruf am 4.10.24); nach einem kostenlosen Testzeitraum ist allerdings ein kostenpflichtiges Abonnement auf Coursera Voraussetzung für die weitere Teilnahme.

Kooperationen zwischen Unternehmen und Lernplattformen finden sich in vielfältigen Formen. Die Besonderheit des Programms Google Career Certificates liegt in der Dreiecks-Konstruktion mit Google als Kursproduzent, Coursera als Plattformzugang und CareerCircle als Job-Vermittler. Die entscheidende Innovation liegt nicht in der Zertifizierung des erfolgreichen Besuchs von Online-Kursen, da die Lernplattformen derartige Bescheinigungen geradezu beliebig ausstellen, sondern im direkten Link zum Arbeitsmarkt. Google wirft mit der Fokussierung auf IT-Kernkompetenzen das eigene Renommee als Marktführer in die Waagschale, auch wenn die Plattform als Kursproduzent keine unabhängigen Bewertungsmaßstäbe für sich in Anspruch nehmen kann. CareerCircle wiederum verspricht sich von der Anhebung des Qualifizierungsniveaus von Stellensuchenden eine Erweiterung des eigenen Talent Pools: „Our certificate training programs provide underrepresented communities with the skills needed in today’s workforce and prepare them for in-demand jobs“ (<https://www.careercircle.com/community-partners/upskilling>, Abruf am 4.10.24). Alle drei beteiligten Plattformen nutzen das Projekt, um damit wiederum Werbung für ihre sonstigen Angebote zu betreiben.

Das Zertifizierungsprogramm ist nicht die erste größere Initiative von Google mit Blick auf den Arbeitsmarkt als Geschäftsfeld. Während das Bewerbermanagementsystem Google Hire kaum Verbreitung fand, sind die Suchfunktionen von Google for Jobs zwar im globalen Maßstab etabliert, konnten aber die etablierten Anbieter, vor allem die Stellensuchmaschine Indeed, nicht verdrängen. Google Career Certificates wirkt eher wie eine Marketinginitiative und weniger wie ein Versuch, Online-Lernplattformen Konkurrenz zu machen. Für die Frage nach der Kompensierung beruflicher Funktionen bleiben dennoch mehrere Aspekte von Bedeutung:

- Online-Lernangebote kommen überwiegend von privaten Anbietern und wie im Falle von Google nicht notwendig von Bildungsspezialisten; die mit der Digitalisierung einhergehende Privatisierung von Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Pongratz 2022a) findet ihre Fortsetzung im Feld der beruflichen Kompetenzentwicklung.
- Mikrozertifikate erlangen dabei weite Verbreitung, stehen aber vor fundamentalen Legitimationsproblemen, wenn oft schon das bloße Betrachten kurzer Videosequenzen mit einem Zertifikat belohnt wird. Vor dem Hintergrund ihrer explosionsartigen Vermehrung und unübersichtlichen Gestaltung erscheint Google Career Certificates als Profilierungsversuch in Form eines autorisierten Programms.
- In dieser Situation versuchen verschiedene Akteure – im konkreten Fall drei unterschiedliche Plattformen, mit ihrer Zusammenarbeit ihren Initiativen besonderes Gewicht zu verleihen und Legitimation zu verschaffen. Im Unterschied zum Velocity Network hat Google Career Certificates zwar keinen weitergehenden Institutionalisierungsanspruch, verweist aber in ähnlicher Weise auf eine grundlegende Herausforderung auf dem globalisierten Arbeitsmarkt: den verlässlichen Nachweis von beruflich relevanten Kompetenzen.

Zusammenfassend betrachtet lassen sich aus den drei geschilderten Fällen – Twago, Velocity Network Foundation, Google Career Certificates – keine generellen Entwicklungstendenzen ableiten. Sie belegen aber exemplarisch die These, dass der Verzicht auf die Orientierungs- und Ordnungsfunktionen beruflicher Strukturen zu Funktionsproblemen am Arbeitsmarkt führt, die erst allmählich als Gestaltungsaufgabe erkannt werden. Weder Crowdfunding im Speziellen, noch die Digitalisierung von Personaldienstleistungen im Allgemeinen können bislang als überzeugende Lösungsansätze dafür gelten. Dass die vorgestellten strategischen Initiativen in ihrer Wirkung begrenzt und in ihren Perspektiven ungewiss bleiben, hängt mit ihren begrenzten Mitteln und unternehmensstrategischen Beschränkungen zusammen. Dieser Befund wirft aber auch die Frage auf, inwieweit sich grundlegende, institutionalisierungsfähige Lösungen alleine auf privatwirtschaftlicher Basis finden lassen. In jedem Falle aber verdienen sie weit größere Aufmerksamkeit seitens von Forschung wie Politik.

### **3.6. Fazit**

Die Ausgangsannahme für diese Analyse war, dass Crowdfunding-Plattformen die Relevanz beruflicher Strukturen infrage stellen, indem sie losgelöst von Fachnormen und Kompetenznachweisen neue flexibilisierte Zugänge zum Angebot an Arbeitskraft schaffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie die Plattformen den Verzicht auf die Informations- und Orientierungsfunktion beruflicher Ordnungen zu kompensieren versuchen. Zusammenfassend lassen sich drei zentrale Erkenntnisse festhalten.

Erstens zeigt sich im Ergebnis, dass von einer systematischen Kompensierungsstrategie ebenso wenig gesprochen werden kann wie von regelrechten Bildungs- und Beratungsleistungen der Plattformen. Ihre Informations- und Lernangebote erfüllen allenfalls Grundanforderungen und dienen fast ausschließlich der Orientierung auf den Plattformen selbst und dem Verständnis ihrer spezifischen Regelsetzungen und Verfahrensweisen. Sie unterstützen Prozesse, die im Arbeitsverhältnis in konventionellen betrieblichen Kontexten als Einarbeitung oder Anlernung gelten und lediglich die Anpassung des individuellen Handelns an vorgegebene Abläufe zum Ziel haben. Diese Funktion erfüllen knapp gehaltene An- und Einweisungen, die es ermöglichen, als Arbeitskraft einsatzfähig („proficient“) zu werden, ohne weitergehenden Bildungsansprüchen zu genügen. Diese Anpassungsprozesse setzen voraus, dass die Crowdfunder\*innen über fachliche Basiskompetenzen bereits verfügen und die Fähigkeit und Bereitschaft zu selbstorganisiertem Arbeiten und Lernen mitbringen.

Die zweite zentrale Erkenntnis lautet folglich, dass im Crowdfunding nur scheinbar auf berufliche Strukturen verzichtet wird und lediglich die Organisation der Abläufe auf den Plattformen in weitgehender Unabhängigkeit von ihnen erfolgt. Für die Erledigung der Aufträge, welche die Plattformen vermitteln, ist es hingegen zwingend erforderlich, dass die Crowdfunder\*innen geeignete fachliche Kompetenzen entweder bereits besitzen oder bereit und in der Lage sind, sich diese eigenständig und zügig im Prozess der Arbeit anzueignen. Die Klient\*innen der Plattformen greifen somit in erheblichem Maße auf in beruflichen Kontexten, in schulischer oder betrieblicher Aus- und Weiterbildung erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten zu, ohne dass die Plattformen deren Qualität prüfen oder für sie einstehen.

Eine Reihe von Selektionsmechanismen ermöglicht die Nutzung beruflich erworbenen Arbeitsvermögens unter Verzicht auf dessen Vorabprüfung. Die Vorstufe der Selbstselektion ist durch

zahlreiche empirische Studien belegt: Crowdworker\*innen verfügen über ein überdurchschnittlich hohes allgemeines Bildungsniveau (vgl. z. B. Leimeister et al. 2016: 37 ff; Cedefop 2020: 80; zum CKoBeLeP-Untersuchungssample siehe Becker & Eckelt i. E). Eine weitere Selektion erfolgt im Prozessverlauf mit der Selbstdarstellung auf der Plattform sowie der Aushandlung und Ausführung von Aufträgen: Nur wer sich über verschiedene Phasen der Auftragsbearbeitung hinweg als kompetente\*r Ansprechpartner\*in zu präsentieren weiß, bleibt im Geschäft. Die (noch näher empirisch zu prüfende) These ist, dass das am ehesten Personen mit fachlichem Vorwissen und/oder mit gutem Inszenierungsvermögen in beruflichen Kontexten gelingt.

Der offizielle Selektionsmechanismus der Plattformen ist der Erfolg der Auftrags erledigung. Gemessen und bewertet wird er an unterschiedlichen Leistungsindikatoren, zu denen Messwerte der Plattformen (z. B. zu Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit des Kommunikations- und Arbeitsverhaltens) und stichprobenartige Kontrollen durch Mitarbeiter\*innen der Plattformen zählen. Zentraler Indikator aber ist das Kunden-Feedback, also die Bewertung der Leistung durch die auftraggebende Instanz. Negative Beurteilungen führen zwar in der Regel nicht zum formalen Ausschluss von der Plattform, werden aber in Form von Ratings oder wörtlich zitierten Rückmeldungen im Profil der Crowdworker\*innen veröffentlicht und mindern damit deren Chancen auf weitere Aufträge. Dieses Vorgehen hat mehrere Implikationen: Erfolgswerte sind für die Plattformen vergleichsweise einfach zu ermitteln, Crowdworker\*innen mit Anpassungsschwierigkeiten werden entmutigt und Kund\*innen sehen ihre Kaufentscheidungen auf Basis von Zufriedenheitsbekundungen anderer Kund\*innen erleichtert. Erfolg hat starke Signalwirkung – auch für die Crowdworker\*innen selbst: Am Feedback ihrer Klient\*innen können sie ablesen, ob sich weiteres Engagement lohnt und in welcher Richtung Verbesserungs- und Entwicklungsbedarf besteht. Leistungsindikatoren können als Lernanreize wirken.

Kompensieren, so lautet die dritte grundlegende Erkenntnis aus der Analyse, lassen sich fehlende berufliche Strukturen nur durch die Crowdworker\*innen selbst, sofern es ihnen gelingt, sich mit engagiertem Einsatz, hoher Lernbereitschaft und disziplinierter Selbstorganisation in neue Aufgabenstellungen einzuarbeiten, ohne Kundenerwartungen zu enttäuschen. Auch diesbezüglich liegt die Annahme nahe (und lässt sich durch die Fälle Sofia, Clara und Leon exemplarisch belegen, siehe Kap. 3.4.c), dass entsprechende subjektive Handlungspotenziale vorwiegend beruflichen Kontexten entstammen. Allerdings ist davon auszugehen (und wäre empirisch noch zu prüfen), dass solche Fähigkeiten zur Selbststeuerung weniger in formalen Bildungskontexten als vielmehr in der Praxis des Arbeitens – oder sogar in der Bewältigung von Herausforderungen im Privatleben – erworben werden. Besonders eindrücklich wird das im Falle von Clara, deren Lernstrategie nicht durch Abitur und Banklehre geprägt erscheint, sondern durch Führungstätigkeiten im Management und als selbstständige Unternehmerin sowie über die berufliche Umorientierung während der einjährigen Vollzeitpflege ihres Vaters. Leon, der gerade Medieninformatik studiert, erklärt auf die Frage nach dem Ursprung seines Programmierwissens kategorisch: „Nicht aus dem Studium, das auf jeden Fall nicht“ (482).

In aller Vorläufigkeit lässt sich diese Interpretation zusammenfassen: Es sind weniger die Plattformen, die mit Lern- und Beratungsangeboten das Fehlen beruflicher Strukturen kompensieren, sondern die Crowdworker\*innen selbst, die dazu auf ihre in privaten wie beruflichen Kontexten erworbenen, fachlichen wie nicht fachspezifischen Kompetenzen zurückgreifen. Ihnen eröffnet sich damit ein gewisser Handlungsspielraum auf den Plattformen unabhängig davon, inwieweit sie passgenaue Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen können. Von Vorteil ist diese

Unbestimmtheit vor allem in Phasen berufsbiografischer Übergänge, die mit Crowdfunding auch ohne langwierige Qualifizierungsmaßnahmen möglich sind.

Die Selektionsmechanismen der Plattformen eröffnen zudem besondere Chancen für Crowdworker\*innen, die keinen Zugang zu einer fachlichen Aus- und Weiterbildung haben, wie sie in den Herkunftsländern der Auftraggeber\*innen (also vorwiegend in den angelsächsischen Ländern) üblich und erwartbar ist. Umgekehrt fühlen sich Crowdworker\*innen mit geeigneten formalen Bildungsvoraussetzungen in besonderem Maße unter Konkurrenzdruck gesetzt. So zeigen sich beispielsweise in einer explorativen Befragung von Gewerkschaftsmitgliedern die gelernten Journalist\*innen mit den Bedingungen der Online-Textarbeit wesentlich unzufriedener als die Laien (Pongratz & Bormann 2017: 170).

Für die weitere Forschung lassen sich aus diesen drei zentralen Erkenntnissen die Schlussfolgerungen ziehen: Zum einen sind die Analysepotenziale von Konzepten beruflicher Sozialisation neu auszuloten (vgl. Büchter i. E.), zum anderen ist der gesamte Arbeits- und Lebenszusammenhang der Crowdworker\*innen in den Blick zu nehmen (vgl. Becker & Kleemann, i. E.). Denn die Voraussetzungen und Bedingungen des Lernens auf den Plattformen sind im Kontext der Berufs- und Lebensverläufe der Crowdworker\*innen und unter Berücksichtigung des gesamten Spektrums ihrer erwerbsbezogenen Aktivitäten zu verstehen (vgl. Kap. 3.4.c). Im CKoBeLeP-Projekt zur „Lernförderlichen Gestaltung von Plattformen“ finden sich zu Fragen der subjektiven Handlungsperspektive wichtige weiterführende Ansätze und Analysen (Büchter et al. i. E.). Dringender Forschungsbedarf besteht überdies im Hinblick auf die Strukturbedingungen von Plattformarbeit und deren Einbettung in die Branchenentwicklung des Crowdfunding-Segments innerhalb der digitalen Beschäftigungsindustrie. In vielen Studien wird zwar die Vielfalt der Geschäftsmodelle der Plattformen thematisiert und in unterschiedlichen Modellierungen abgebildet (vgl. Schmidt 2016; Vogl 2018; Howcroft & Bergvall-Kåreborn 2019), aber ihr Wandel als Branche und die strategischen Veränderungen der Bedingungen von Plattformarbeit sind bisher kaum systematisch dokumentiert und untersucht worden.

Die vorliegende Analyse ist von anhaltenden Qualitätsproblemen im Crowdfunding ausgegangen, welche sich in einer gebremsten Wachstumsdynamik niederschlagen, die in keiner Weise den für die Plattformökonomie üblichen Erwartungen entspricht (Kap. 3.2.). Diese Wachstumshindernisse haben den Plattformunternehmen Anlass gegeben, ihre Geschäftsmodelle zu überdenken und weiterzuentwickeln. Die Ausweitung ihrer Informations- und Lernangebote ist dafür ein erster Indikator: Diese können zwar weiterhin weder die Bildungsinteressen vieler Crowdworker\*innen befriedigen noch berufliche Strukturen kompensieren, zeigen aber immerhin, dass Handlungsbedarf erkannt wurde. Exemplarische Belege für den Strategiewandel liefern die Anpassungen der Geschäftsmodelle von Upwork und Twago an konkurrierende Personaldienstleistungen im Feld der Beschäftigungsindustrie (siehe Kap. 3.3.a und 3.5.a). Auf anhaltenden Veränderungsbedarf verweisen schließlich die Initiativen zum zertifizierten Nachweis von Kompetenzen im Umfeld der Crowdfunding-Plattformen (siehe Kap. 3.5.b und 3.5.c). Die verstärkten Kooperationsbestrebungen zwischen unterschiedlichen Akteuren innerhalb der Beschäftigungsindustrie verdeutlichen, dass sich der Wandel im Branchenkontext vollzieht und deshalb das gesamte Feld in die Analyse einzubeziehen ist (vgl. Pongratz 2021 und 2022a).

Crowdfunding ist kein statisches Geschäftsmodell, sondern wird in Auseinandersetzung mit internen Problemen und mit externen Herausforderungen in verschiedene Richtungen angepasst

und umgestaltet. Das geschieht teils in Konkurrenz zu, teils in Kooperation mit anderen Akteuren innerhalb der digitalen Beschäftigungsindustrie, die als Branche unter beständigem Veränderungsdruck steht. Mit Blick auf die Potenziale von Plattformarbeit zur Kompetenzentwicklung sind insbesondere Online-Lernplattformen wie Udemy oder Coursera verstärkt in den Blick zu nehmen, weil sie an verschiedenste Beschäftigungsmodelle anschlussfähig sind und global operieren. Der Erfolg der Geschäftsmodelle wird sich langfristig an der Kernfunktion der Vermittlung von Arbeitskraft und des Matching von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entscheiden. In dieser Funktion waren berufliche Ordnungen zumindest in den westlichen kapitalistischen Gesellschaften im 20. Jahrhundert ausgesprochen erfolgreich. Sie entfalten weiterhin ihre Wirkung, auch wenn sie arbeits- und bildungspolitisch in die Defensive geraten sind.

Die Plattformen sind Nutznießer dieser etablierten Strukturen und profitieren von beruflicher Bildung, auch wenn sie diese formal nicht anerkennen. Sie übernehmen keinerlei Verantwortung für die Sicherung beruflicher Ordnungen oder entwickeln Ideen und Initiativen zu deren Reformierung. Diese Indifferenz können sie sich solange leisten, als andere Instanzen sich um die Aufrechterhaltung der Strukturen bemühen und die Crowdworker\*innen in Eigenregie die notwendigen Anpassungsleistungen erbringen. Die Plattformen dafür in die Pflicht zu nehmen, ist schwierig, weil sie global operieren und es mit unterschiedlichsten Bildungs- und Beschäftigungssystemen zu tun haben.

Im Hinblick auf die weitere Gestaltung des Wandels stellt sich die Frage, inwieweit sich die generellen Herausforderungen der Vermittlung von Arbeitskraft und die konkreten Probleme im Crowdfunding als Anknüpfungspunkte eignen, um die Plattformen zur Beteiligung an Initiativen zur institutionellen Gestaltung von Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen zu gewinnen. Ein Hindernis dafür bildet die in Wissenschaft und Politik verbreitete Beschränkung auf Begriffe und Konzepte, die auf abhängige Beschäftigung innerhalb nationaler Rahmensetzungen ausgerichtet sind. Es gilt deshalb auch, eingefahrene Kategoriensysteme und Analyseansätze der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung zu überprüfen und zu überarbeiten, damit sie der neuen Vielfalt der Beschäftigungs- und Vermittlungsformen Rechnung tragen und transnational zur Anwendung kommen können.

#### 4. Analysekonzepte für individualisierte Beschäftigungsformen

Dieser Bericht hat die Möglichkeiten des beruflichen Lernens im Beschäftigungsmodell Crowdfunding vor dem Hintergrund sozialwissenschaftlicher Debatten zur Erosion des Berufs und zu neuen Konzepten von Professionalität erörtert. Die Literaturstudie zur neueren Diskussion der Konzeptionalisierung von Beruflichkeit und Professionalität (Kap. 2) zeigt, dass die Digitalisierung der Arbeit im internationalen Forschungsdiskurs zum Wandel von Professionalität weit eher Berücksichtigung findet als in der deutschsprachigen Debatte zur Erosion beruflicher Strukturen. Mit der Ausweitung des Anwendungsfeldes verlieren die Analyseansätze allerdings an Trennschärfe und begrifflicher Klarheit. Die Interpretation der Lerngelegenheiten im Crowdfunding (Kap. 3), die vor allem auf einer Fallstudie zur Freelancer-Plattform Upwork gründet, hat zu dem Schluss geführt, dass Lernangebote der Plattformen keine das Fehlen beruflicher Orientierungen kompensierende Wirkungen zeigen. Crowdworker\*innen kommen mit den Anforderungen der Plattformarbeit nur dann zurecht, wenn sie die erforderlichen fachlichen Fähigkeiten bereits mitbringen oder sich mit individuellem Engagement rasch aneignen. Die Plattformen erweisen sich damit als Nutznießer bestehender institutioneller Strukturen von Bildung und Beruf. Sie selbst bieten allenfalls Unterstützung zur Anlernung im Umgang mit den eigenen Modalitäten als Marktplatz für Arbeitsleistungen.

Die folgenden Überlegungen führen die Konzeptdiskussion weiter in der Annahme, dass die spezielle Situation im Crowdfunding auf allgemeinere Entwicklungen von individualisierter Beschäftigung verweist, denen die neueren Konzepte von Beruflichkeit und Professionalität bisher nicht ausreichend Rechnung tragen. Dazu wird im ersten Schritt (Kap. 4.1.) der mögliche Zusammenhang der beiden Kategorien näher erörtert: Vorstellungen von Beruflichkeit und Professionalität haben sich zwar in unterschiedliche Richtungen entwickelt, lassen jedoch komplementäre Analyseperspektiven auf Prozesse der Individualisierung von Arbeit erkennen. Im zweiten Schritt (Kap. 4.2.) wird Crowdfunding gewissermaßen als Testfall für eine Weiterentwicklung der Konzepte genutzt und der spezifische Charakter von Individualisierung im Fall dieses Beschäftigungsmodells herausgearbeitet: Crowdworker\*innen müssen sich in einem Beziehungsgeflecht bewähren, das von ihnen transaktionales Lernen erfordert. Um derart individualisierte Beschäftigungssysteme besser untersuchen und verstehen zu können, wird abschließend (Kap. 4.3.) eine dreifache Erweiterung der Analyseperspektive vorgeschlagen: auf Prozesse lebenslanger beruflicher Sozialisation, auf die Hybridisierung verschiedener Formen des Arbeitens und Lernens in wechselnden Berufs- und Bildungskontexten und auf die zu ihrer gesellschaftlichen Stabilisierung erforderliche Institutionalisierungsarbeit.

Diese Folgerungen sind nicht als Abschluss einer Konzeptdebatte zu verstehen, sondern als Anstoß, sie in neuer Form fortzuführen und ihr erweiterte Bezugsräume zu eröffnen. Crowdfunding hat bisher nicht das Potenzial gezeigt, sich als Leitmodell für individualisierte Beschäftigung zu etablieren, und weist somit auch künftigen Entwicklungen nicht die Richtung. Aber am Beispiel von Crowdfunding, und insbesondere an der Variante von Freelancer-Plattformen wie Upwork, lassen sich in besonderer Deutlichkeit einige der wesentlichen gesellschaftlichen Herausforderungen von individualisierter Beschäftigung erkennen. Dazu zählt der Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung, der überwiegend noch mit Kategorien und Konzepten analysiert wird, die sich in den industrialisierten Gesellschaften im 20. Jahrhundert ausgebildet und be-

währt haben. Diskussionen um ihre Krisenhaftigkeit und Erosion sind bereits aufgekommen, bevor das Phänomen Crowdfunding in den Untersuchungsfokus gerückt ist. Sie sind allerdings in unterschiedlichen Forschungskontexten geführt worden und auch unter Bedingungen der Digitalisierung von Arbeit weitgehend getrennt geblieben. Einen ersten weiterführenden Ansatzpunkt bietet deshalb die Frage nach dem neuen Verhältnis von Beruflichkeit und Professionalität, das sich aus dem Verlauf der Debatte ableiten lässt.

#### **4.1. Beruflichkeit und Professionalität als komplementäre Analysekonzepte**

Die klassischen analytischen Konzeptionen von Beruf und Profession stehen in einem klaren Verhältnis zueinander (vgl. z. B. Hartmann 1968): Als Berufe gelten allgemein anerkannte Muster von Tätigkeiten und Kompetenzen, welche sich strukturell so voneinander abgrenzen lassen, dass abhängige ebenso wie selbstständige Beschäftigung über sie organisiert werden kann; Professionen bilden jene Sonderform von Berufen, in denen es einer Gruppe Berufsausübender gelingt, gesellschaftlich besonders relevante Aufgabenfelder für sich zu reklamieren und für deren kompetente Ausführung berufliche Privilegien, vor allem in Form von Status und Entgelt, zu beanspruchen. Verberuflichung bezeichnet den historischen Prozess der Verfestigung beruflicher Strukturen und der Ausweisung neuer Kompetenz- und Tätigkeitsfelder als Berufe; Professionalisierung wird im engeren Sinne verstanden als Strategie von Berufsgruppen, den privilegierten Status von Professionen zu erlangen. Neben diesen berufssoziologischen Konzeptionen ist indessen auch die erweiterte alltagssprachliche Verwendung insbesondere der Adjektive in der Analyse zu berücksichtigen: Als „beruflich“ gilt im deutschen Sprachgebrauch jede Tätigkeit, die dem Erwerb dient (selbst wenn sie keinem spezifischen Kompetenzmuster folgt), und „professionell“ arbeitet, wer dabei etablierten Qualitätsmaßstäben folgt (selbst wenn das nicht mit Privilegien verbunden ist).

##### *(a) Vorschläge zur Neufassung von Beruflichkeit und Professionalität*

Die neueren Debatten zu Beruflichkeit und Professionalität, wie sie im zweiten Kapitel vorgestellt wurden, weisen in Richtung dieser alltagssprachlichen Begriffsverwendung und nehmen kaum mehr klare Grenzziehungen vor. Besonders deutlich ist das im Falle der Kategorie Professionalität („professionalism“), die in der internationalen Forschung für ganz unterschiedliche Aspekte einer spezifischen Leistungsqualität Verwendung findet. Geradezu programmatisch erfolgt diese Ausweitung im Konzept „varieties of professionalism“ (Bellini & Maestriperi 2018), das den „platform professionalism“ (Arcidiacono, Pais & Piccitto 2023) fachlich anspruchsvoller Crowdfunding-Tätigkeiten einschließt. Dieses erweiterte Verständnis von Professionalität nimmt kaum mehr auf Schließungsstrategien einer auf Privilegierung bedachten Berufsgruppe Bezug, sondern rückt die Ausrichtung des Arbeitshandelns auf relevante Bezugsgruppen in den Mittelpunkt, insbesondere auf die Erwartungen von Kund\*innen, Kolleg\*innen, Vorgesetzten (bei Anstellung in einer Organisation) oder Kooperationspartner\*innen (vgl. die Beiträge in Maestriperi & Bellini 2023). In diesen neueren Beiträgen wird „professionalism“ vorwiegend als Haltung verstanden, zu der zwar intersubjektiv nach Übereinstimmung gesucht wird, jedoch bei unterschiedlichen Bezugsgruppen und im Hinblick auf deren spezifische Leistungserwartungen. Professionalität lässt sich hierbei gleichermaßen als subjektive Orientierung wie als kollektiver

Anspruch verstehen: Sie entwickelt sich in einer Arena interessengeleiteter Aushandlungsprozesse, in die unterschiedliche Gruppen ihre Erwartungen einbringen und über deren Relevanzsetzung die Arbeitenden individuell ihr Qualitätsverständnis artikulieren. Professionalität folgt weniger vorgegebenen Strukturmustern, sondern konstituiert sich als „negotiated order“ (Strauss 1978; Clarke 2021) in Interaktionsbeziehungen immer wieder von neuem.

Beruflichkeit betont demgegenüber die strukturelle Komponente von formalisierten Kompetenzbündelungen als Mustern, die den Berufsausübenden vorgegeben sind und die sie allenfalls flexibel auslegen und individuell variieren können. Erstaunlicherweise wurde im Rahmen der Literaturstudie (Kap. 2) keine ausdrückliche Definition von Beruflichkeit (im Unterschied zu Beruf) gefunden. Synonym findet sich vereinzelt die Kategorie Berufsförmigkeit, die beispielsweise Greinert (2008) versteht als „abstraktes Organisationsprinzip von Arbeit, Qualifikation und Erwerb“ (11), wobei er als Berufspädagoge insbesondere auf das duale System beruflicher Ausbildung rekurriert. Beruflichkeit kennzeichnet im deutschen Sprachraum, so der generelle Eindruck, pauschal die Wirksamkeit beruflicher Strukturen im Bildungs- und Beschäftigungssystem, ohne konkrete Strukturmerkmale oder Abgrenzungskriterien festzulegen. Da die Kategorie im Englischen – und damit auch in großen Teilen der internationalen Forschung – keine Entsprechung findet, bleibt sie auf die DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) mit ihren ähnlichen Systemen beruflicher Bildung beschränkt. Der deutschsprachigen Berufspädagogik erlaubt sie weiterhin die Benennung der strukturellen Einbindung ihres zentralen Untersuchungsgegenstandes, des dualen Ausbildungssystems. Aus soziologischer Perspektive ist die unscharfe Begrifflichkeit hingegen eher als Indiz für die Einstellung der Bemühungen um eine theoretische Fundierung und damit für das Erlöschen einer Spezialdisziplin Berufssoziologie zu werten.

Sowohl Beruflichkeit als auch Professionalität, so lässt sich bilanzieren, verzeichnen eine eklatante Einbuße an begrifflicher Schärfe im Vergleich zu den zugrundeliegenden Kategorien Beruf und Profession. Trotzdem gibt es gute Gründe dafür, dass die Forschung weiterhin an ihnen festhält und aus ihrem Bedeutungswandel sogar Gewinn ziehen kann. Auf der einen Seite sollte die gesellschaftliche Relevanz von Berufen und Professionen nicht überschätzt werden: Sie haben immer nur Teilbereiche von Erwerbsarbeit abgedeckt und sind ständigen Veränderungen unterlegen; Verberuflichung und Professionalisierung prägten wichtige, aber zeitlich begrenzte Phasen der Industrialisierung. Auf der anderen Seite lassen die erweiterten Begrifflichkeiten neue analytische Kernaspekte erkennen, die indessen in unterschiedliche Richtungen weisen: Beruflichkeit betont die institutionelle Ordnung der gesellschaftlichen Organisation von Erwerbsarbeit, während Professionalität die sich in interaktiven Beziehungen prozesshaft ausbildenden sozialen Erwartungsstrukturen in den Fokus rückt. Im Zusammenhang betrachtet öffnen die beiden Kategorien den Analyserahmen für Wechselwirkungen von Struktur und Handlung, von Institutionalisierung und interaktiver Aushandlung im Feld der Erwerbsarbeit. Dem in den Erosionsthesen diagnostizierten Bedeutungsverlust beruflich-professioneller Strukturen steht ein Zugewinn an Handlungsspielraum in der Aushandlung von Maßstäben professionellen Arbeitens (auch außerhalb von Professionen) gegenüber. Inwieweit diese analytische Perspektive auf Autonomiegewinne für einzelne soziale Gruppen schließen lässt, wird in Kap. 4.2 näher erörtert.

Zunächst soll die Analyseperspektive weiter konkretisiert werden mit dem Vorschlag von zwei Definitionen, die das Verhältnis von beruflicher Struktur und professioneller Haltung neu zu bestimmen erlauben:

- Beruflichkeit bezeichnet jene Strukturen von Bildung und Beschäftigung, die unter Bezugnahme auf inhaltliche Differenzierungen von Aufgabengebieten und Kompetenzfeldern als institutioneller Rahmen für Abstimmungsprozesse zwischen den Erwerbstätigen und ihren Arbeit- bzw. Auftraggebern dienen. Die englische Übersetzung könnte lauten: „institutional order of paid labour“.
- Professionalität („professionalism“) bezeichnet die Ausrichtung des Erwerbshandelns von Individuen oder Gruppen auf Qualitätsstandards, die im Rahmen impliziter oder expliziter interaktiver Aushandlungsprozesse mit relevanten Einflussgruppen an deren Erwartungshaltungen orientiert bleiben.

Mit den beiden so verstandenen Kategorien wird der Zusammenhang von strukturellen Regelungen, spezifischen Strategien der Akteure und Erfordernissen der beruflichen Handlungspraxis in den Blick genommen. In der Analyse sollten sich auf diese Weise komplexe Wandlungsdynamiken erfassen und Einflussmöglichkeiten verschiedener sozialer Gruppen identifizieren lassen.

#### *(b) Alternative Konzepte*

Ein derart aufgespannter Analyserahmen eröffnet Raum für Konzepte, die in jüngster Zeit als Alternativen zu Beruflichkeit und Professionalität Verwendung gefunden haben, weil sie weniger umfassend angelegt sind und nur einzelne Aspekte der Qualität von Arbeit beleuchten: Communities of Practice, Selbst-Professionalisierung, Kompetenzdarstellung oder Job Crafting. Selbst-Professionalisierung wird in unterschiedlichen Zusammenhängen thematisiert: bei Voß (2012b) etwa als „subjektivierte Professionalität“ des Arbeitskraftunternehmer-Typus, bei van Driel und Dumitrica (2021) spezifischer als Internalisierung der Marktlogik durch Influencer\*innen. Ansätze von Kompetenzdarstellung finden sich in allgemeiner Form in der neueren Professionsforschung (Pfadenhauer 2003) sowie konkret im Kontext beruflicher sozialer Netzwerke (van Dijck 2013). Die Konzepte Communities of Practice und Job Crafting haben sogar eigene Forschungsstränge ausgebildet und vereinzelt bereits auf Plattformarbeit Anwendung gefunden.

Breite Aufmerksamkeit erfährt seit längerem das von Wenger (1998) zunächst als Theorie des sozialen Lernens in informellen Gruppen mit gemeinsamem Interessen- und Aufgabenspektrum angelegte Konzept Communities of Practice; in der deutschsprachigen Rezeption wird es vor allem auf informelles Wissensmanagement angewendet (vgl. North, Franz & Lembke 2004). Es lässt sich generell auf Arbeitskontexte beziehen, in denen es zu einem engen Austausch von Wissen und Erfahrung zu Praxisproblemen kommt. Baumhauer und Meyer (2023) verweisen in ihrem Überblick zur berufspädagogischen Digitalisierungsforschung auf neue Anforderungen der Lernortkooperation in digital gestützten „communities of practice“ (389). Sedda und Husson (2024) erkennen darin einen wesentlichen Aspekt der Professionalität von Influencer\*innen: „Professionalism is carried out in the framework of communities of practices where members recognise each others [sic], share values and develop knowledge and skills over social media“ (15).

Job Crafting betont in ähnlicher Weise wie die Arbeitskraftunternehmer-These die Selbstorganisation der Arbeit, entstammt jedoch der organisationspsychologischen Erforschung des Job Design. Tims und Bakker (2010) definieren Job Crafting „as changing the boundaries and conditions

of job tasks and job relationships and of the meaning of the job“ (3). Sie betonen die motivierende Wirkung der proaktiven Ausrichtung des individuellen Arbeitsprofils auf die eigenen subjektiven Bedürfnisse. Mousa und Chaouali (2023) bestätigen diesen Effekt für „gig workers“ in Frankreich, deren „sense of meaningfulness“ sie durch „individual job crafting“ ebenso gestärkt sehen wie ihre affektive Bindung an die Plattform. Ähnlich wie Communities of Practice transportiert auch dieses Konzept positive Konnotationen, die aus der Informalisierung von Praktiken und ihrer Verselbstständigung gegenüber organisatorischen Regelungen resultieren. Die alternativen Konzepte rücken Aspekte von Eigenständigkeit und Gemeinschaftlichkeit, die von grundlegender Bedeutung für Beruflichkeit und Professionalität sind, im Kontext individualisierter Erwerbsbedingungen in den Vordergrund.

### *(c) Individualisierte Beruflichkeit*

Die neueren Debattenstränge zu „new professionalism“, zu Communities of Practice und Job Crafting verweisen auf einen gesellschaftlichen Wandel, der in der Soziologie unter der Leitthese der Individualisierung verhandelt wird. Die Grundannahme eines gesellschaftlichen Individualisierungsschubs hat Ulrich Beck (1984) vor vier Jahrzehnten in ungleichheitstheoretischer Perspektive formuliert mit der Frage: „Sind wir Augenzeugen eines historischen Wandlungsprozesses, in dessen Verlauf die Menschen aus der industriellen Gesellschaft und ihren Sozialformen – Klasse, Schicht, Beruf, Familie, Ehe – sozusagen entlassen werden, [...]?“ (485). Er definiert Individualisierung als Prozess der Herauslösung aus herkömmlichen Strukturen von Beruf und Familie: „Auf dem Hintergrund eines vergleichsweise hohen materiellen Lebensstandards und weit vorangetriebener sozialer Sicherheiten wurden die Menschen in einem historischen Kontinuitätsbruch aus traditionellen Klassenbindungen und Versorgungsbezügen der Familie herausgelöst und verstärkt auf sich selbst und ihr individuelles (Arbeitsmarkt-)Schicksal mit allen Risiken, Chancen und Widersprüchen verwiesen“ (486). Beck skizziert die Entwicklungslinien einer „individualisierten Arbeitnehmergesellschaft“ (vgl. auch Beck 1986; Beck & Beck-Gernsheim 1994b), ohne konkretere Bestimmungen ihrer Folgen für die Strukturen von Arbeitsmarkt und Beruf vorzunehmen.

Die Debatte um die Erosion des Berufs (Kap. 2.2.) liefert dafür konkretes Anschauungsmaterial, auch wenn sie nur implizit auf individualisierungstheoretische Annahmen Bezug nimmt. Im Konzept des Individualberufs von Voß (2001) wird der enge Zusammenhang begrifflich deutlich, aber eher subjekttheoretisch und weniger gesellschaftsanalytisch interpretiert. Wenn Voß die These einer „neue(n), reflexiv individualisierte(n) Beruflichkeit“ (308) vertritt, bezieht er sich auf die Zunahme persönlicher Gestaltungsspielräume innerhalb von beruflichen Strukturen einerseits (300f.) und eine „relativierte Fachlichkeit“ (301ff.) andererseits. Der Individualberuf stellt in diesem Verständnis „eine Kulturform, die die Person für ihre Erfordernisse aktiv selbst hervorbringt“ (309), dar, eine „primär personale Form“ (ebd.) und kein soziales Strukturmuster. Die analytische Referenzkategorie bildet der Typus des Arbeitskraftunternehmers als jene Warenform von Arbeitskraft, die durch Selbst-Organisation, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung gekennzeichnet ist (Voß & Pongratz 1998). Voß verweist nur pauschal auf Becks Theorie der reflexiven Modernisierung, die unverkennbar im Hintergrund steht, nutzt sie jedoch nicht als analytisches Instrument.

Trotz großer inhaltlicher Überschneidungen und analytischer Entsprechungen sind die Debatten um die Individualisierung der Gesellschaft und die Erosion von Berufsstrukturen weitgehend unabhängig voneinander verlaufen. In der Arbeitssoziologie blieben Analysen wie die von Kratzer (2005) zur Relevanz der „Internalisierung des Marktes“ (257) in die betriebliche Arbeitsorganisation für die Dynamik der Individualisierung die Ausnahme. Das liegt daran, dass Individualisierung vor allem „als Ausdifferenzierung an den Rändern der Erwerbsarbeit und insbesondere in den privaten Lebenswelten“ (261) gesehen wurde; es hängt aber auch mit dem spärlichen Rekurs der arbeitssoziologischen Diskussion zur Entgrenzung von Arbeit auf neuere soziologische Theoriekonzepte zusammen (vgl. Minssen 2000; Mayer-Ahuja & Wolf 2005). Mit einem Verständnis Beruflichkeit und Professionalität als komplementären Analysekonzepten mit unterschiedlichen Betonungen von Strukturrahmen und Handlungspraxis eröffnen sich neue Interpretationsräume für Annahmen der Individualisierung.

Die oben angeführten alternativen Konzepte zeigen, wie diese Optionen genutzt werden können. So wird Selbstprofessionalisierung in der neueren Professionalitätsforschung (Kap. 2.4.) als Anforderung der Ausbalancierung der Ansprüche unterschiedlicher Interessengruppen verstanden, bei van Driel und Dumitrica (2021) etwa zwischen den Influencer\*innen, ihren Follower\*innen, der Plattform und diversen Werbepartnern: „this self-professionalization takes place at the intersection of three dynamics: the influencer’s own understanding of their relationship with both advertisers and followers, the platform’s instrumental ethos to followers/audiences, and the demands and expectations of advertisers“ (67). Beruflichkeit und Professionalität gelten insbesondere als über Marktstrukturen miteinander vermittelt: Cross und Swart (2021) verstehen die „professional fluidity“ von solo-selbstständigen Berater\*innen als „negotiated in relation to clients and markets“ (1700). Die dafür erforderliche Selbstorganisation der Arbeit erfasst das Konzept Job Crafting, die gemeinschaftliche Verständigung der Berufsausübenden über derart „verflüssigte“ Ansprüche findet eine analytische Basis im Konzept der Communities of Practice.

Im Kontext dieser verschiedenen Analysekonzepte wird individualisierte Beruflichkeit als vielschichtiges Phänomen erkennbar, in dem strukturelle Begrenzungen, individuelle Handlungsoptionen und soziale Aushandlungsprozesse auf vielfältige Weise zusammenwirken. Die konzeptionellen Debatten lassen nicht darauf schließen, dass einer der Ansätze dafür umfassende Analyseperspektiven bieten kann. Vielmehr verweist jeder von ihnen auf eine wichtige Dimension einer integrativen Analyseperspektive: fachliche Grundlegung (Beruflichkeit), kollektive Kontrolle (Profession), nutzenbezogene Orientierung („professionalism“), gemeinschaftliche Unterstützung (Communities of Practice), verantwortliche Selbstorganisation (Job Crafting). Einen gemeinsamen Bezugspunkt finden die Konzepte in der gesellschaftstheoretischen Diagnose der Individualisierung, die das Spannungsfeld zwischen Beruflichkeit als Strukturkategorie und Professionalität als soziokultureller Erwartungshaltung öffnet. An „individualisierter Beruflichkeit“ kann als Leitkategorie festgehalten werden, weil sie in der begrifflichen Konstruktion das Wechselspiel von Struktur und Handlung abbildet. Trotz aller Erosions- und Dynamisierungsprozesse verweist sie auf die anhaltende Relevanz von Strukturen von Bildung und Beschäftigung, die in der Erwerbsarbeit den gesellschaftlichen Rahmen setzen für Prozesse der individuellen Gestaltung und der sozialen Aushandlung.

## 4.2. Crowdfunding als individualisiertes Beschäftigungsmodell

Die Individualisierung der Erwerbssituation ist im Crowdfunding unverkennbar. Sie wirft die Frage auf, ob in diesem Beschäftigungsmodell noch von Beruflichkeit und Professionalität gesprochen werden kann. In Kapitel 3 wurde das Informations- und Lernangebot von Freelancer-Plattformen als Beispiel für den Versuch analysiert, den Verzicht auf die Orientierungsfunktion von Strukturen der Beruflichkeit und Normen von Professionalität zu kompensieren. In der Analyseperspektive gesellschaftlicher Individualisierung lassen sich diese Bestrebungen (a) als Verstärkung von Vereinzelungstendenzen und von Konkurrenzdynamiken und damit zumindest in Teilen als Problemverschärfung interpretieren. Sie verweisen (b) darauf, dass nicht nur im Crowdfunding, sondern generell auf Märkten für Arbeit die Transparenz der Informationen eine grundlegende Vertrauensfrage darstellt.

### *(a) Die Individualisierung im Crowdfunding*

Die Isoliertheit der Arbeitssituation ist geradezu ein Kennzeichen von Crowdfunding: Crowdworker\*innen benötigen nur ein Gerät mit Internetzugang und können damit an beliebigen Orten, fern von der Plattform, von ihren Auftraggeber\*innen und fern auch von allen anderen Crowdworker\*innen Aufträge ausführen. Die Bezeichnung der Arbeitenden als Crowd verleiht, auch wenn sie von ihnen selbst nicht verwendet wird, der Vereinzelung in einer diffusen Masse bildhaften Ausdruck (Pongratz 2018). Die isolierte Lage hängt mit der schier unermesslichen Menge zusammen: Plattformen schreiben sich selbst gerne Hunderttausende oder gar Millionen von Freelancer\*innen als Nutzer\*innen zu, unter denen systematische Vernetzung nicht vorgesehen ist. Sie ist aber auch Folge der Digitalisierung: Plattformarbeit erfordert keinerlei persönliche Präsenz; Kontaktaufnahme und Kommunikation erfolgen online und beschränken sich häufig auf schriftlichen Austausch. Weder Plattformen noch Auftraggeber\*innen benötigen Informationen darüber, wo und unter welchen Bedingungen Crowdworker\*innen ihrer Tätigkeit nachgehen. Das bedeutet zugleich, dass sie keinen Anlass sehen, über den Auftragsinhalt, die Zeitplanung und die Honorierung hinaus Verantwortung für die Arbeitsumstände zu übernehmen – oder auch nur Interesse daran zu zeigen.

Diese Vereinzelung schließt nicht aus, dass Crowdworker\*innen untereinander in Austausch treten oder Aufträge in Kooperation ausführen. Freelancer-Plattformen wie Twago und Upwork sind dazu übergegangen, als Auftragnehmer auch Agenturen als Kooperationsverbund zuzulassen, weil das der Qualität der Leistungen zugutekommt. Aber Kooperation ist nur selten eine Voraussetzung für Crowdwork; Plattformen für Innovationsprojekte (z. B. Hyve, Crowdworkx) bilden bemerkenswerte Ausnahmen, umfassen aber nur kleine Marktsegmente. Der grundsätzliche Beziehungsmodus der Arbeitenden untereinander ist vielmehr die Konkurrenz, denn sie befinden sich im globalen Wettbewerb um Aufträge auf der Plattform als Marktplatz. Dabei konkurrieren Personen mit ganz unterschiedlichem fachlichem und kulturellem Hintergrund miteinander; ihre beruflichen Erfahrungen, Interessen am Erwerb und sonstigen Lebensumstände variieren sehr stark. Gemeinsamkeiten stellen sich am ehesten dort ein, wo Probleme des Arbeitens über die Plattform in ähnlicher Weise erlebt werden, seien es Schwierigkeiten mit Auftraggeber\*innen oder mit den Modalitäten der Plattform. Punktuell kommt es dann zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Unterstützung bei der Lösungsfindung. An diesen Stellen bekommt der Austausch den Charakter einer Community of Practice, die allerdings selten eine

stabile gemeinschaftliche Basis findet (Ecker i. E.). Die Selbstorganisation der auf der Microtask-Plattform Amazon Mechanical Turk (AMT) aktiven Crowdworker\*innen, die Irani und Silberman (2013) dokumentieren, ist eine Ausnahme geblieben.

Das Community Building der Plattformen, das in Kap. 3.3 näher erläutert wurde, unterstützt zwar den Erfahrungsaustausch, stellt ihn aber in den Dienst der Sicherung der Funktionsfähigkeit des Marktplatzes. Behandelt werden primär Fragen der erfolgreichen Nutzung der Plattform, oft wird direkter Kontakt zwischen den Crowdworker\*innen nicht ermöglicht und die Gemeinschaftsbildung außerhalb der Foren nicht unterstützt. Auf Posts reagieren vor allem erfahrene Crowdworker\*innen mit Tipps, die mehr oder weniger implizit die Vorstellung transportieren, dass Freelancer\*innen für ihren Erfolg allein verantwortlich sind. Sichtbar werden Crowdworker\*innen über ihr individuelles Profil auf der Plattform. Dabei sind die Möglichkeiten der Selbstdarstellung allerdings durch die Vorgaben der Plattform eingeschränkt; deren Algorithmen liefern ungefragt zusätzliche Informationen (zusammengefasst im Rating), die dazu dienen, für die Auftraggeberseite Unterschiede zwischen den potenziellen Auftragnehmer\*innen sichtbar zu machen und individualisierte Rangordnungen herzustellen. Die Ratings haben eine trennende und keine vergemeinschaftende Funktion.

Das gilt in ähnlicher Weise für die Informations- und Lernangebote der Freelancer-Plattformen, selbst wenn sie so breit angelegt sind wie im Falle von Upwork (siehe Kap. 3.3.). Sie stellen die Crowdworker\*innen vor charakteristische Dilemmata: Sie verlangen keine spezifischen Vorkenntnisse, sind aber so knapp gefasst, dass sie berufliches Wissen nicht ersetzen können. Sie geben nützliche Tipps, thematisieren jedoch nicht grundlegende Schwierigkeiten und Herausforderungen. Sie sind in höchstem Maße pauschalisierend und sollen dennoch individuelle Differenzierung ermöglichen. Empirische Befunde zur Nutzung solcher Lernangebote lassen darauf schließen, dass sie primär mit den Funktionsanforderungen der Plattform vertraut machen und allenfalls der Einarbeitung dienen (siehe Kap. 3.4.). Crowdworker\*innen mit hoher Lernbereitschaft suchen deshalb vor allem außerhalb der Plattformen nach geeigneten Wissensangeboten, entwickeln individuelle Lernstrategien und bauen soweit möglich auf vorausgegangene berufliche oder lebensweltliche Erfahrungen auf. Die Kompetenzentwicklung ist ebenso individualisiert (und für den Wettbewerb instrumentalisiert) wie der Marktauftritt.

Die Situation der Crowdworker\*innen entspricht damit prinzipiell der von solo-selbstständigen Freelancer\*innen. Allerdings sind deren Marktbedingungen meist deutlich klarer strukturiert und mit institutionell verankerten Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs verbunden. Das gilt nicht nur für die zugangsbeschränkten Professionen, sondern auch für viele andere Fachgebiete, in denen Auftragsbeziehungen mit normativen Qualitätsvorstellungen verbunden sind und institutionellen Marktordnungen unterliegen. Auch wenn kein korporatistisches System von Kammern und Verbänden wie in Deutschland existiert, formen in der Regel fachliche Standards und soziokulturelle Traditionen den selbstständigen Erwerb im regionalen Kontext. Derartige Orientierungswerte verlieren im Crowdfunding ihre Bedeutung: Die Plattformen ignorieren fachliche Grenzen ebenso wie nationale Rahmensetzungen und setzen deren normative Wirkung weitgehend außer Kraft. Die Freelancer\*innen finden sich in weit höherem Maße auf ihre individuellen Handlungsressourcen verwiesen, als das in der Solo-Selbstständigkeit ansonsten der Fall ist (Pongratz & Simon 2010). Crowdfunding bedeutet die Isolierung der Einzelnen (als Partikel einer globalen Crowd) innerhalb der Vereinzelung des solo-selbstständigen Erwerbs.

Erfahrungen kollektiven Zusammenhalts sind selbst in symbolischer Form im Crowdfunding kaum möglich. Dieses Beschäftigungsmodell repräsentiert damit die negative Variante einer „individualisierten Arbeitnehmersgesellschaft“ (Beck 1984), in der die Einzelnen auf sich selbst zurückgeworfen sind, ohne dass sie über die nötigen Ressourcen verfügen oder entsprechende Unterstützung erhalten, um die aus der Loslösung von Strukturvorgaben sich ergebenden Chancen nutzen zu können. Die Minderheit jener Crowdworker\*innen, welche solche Voraussetzungen mitbringen und sich als wettbewerbsfähig erweisen, ändert die Lage für die Mehrheit der minder Erfolgreichen nicht, sondern bestärkt deren Eindruck von eigenem individuellem Versagen und legitimiert das Wettbewerbssystem insgesamt. Die zahlreichen empirischen Befunde zur prekären Erwerbssituation von Crowdworker\*innen zeigen, dass die „riskanten Freiheiten“, die Beck und Beck-Gernsheim (1994b) der „Individualisierung in modernen Gesellschaften“ bescheinigen, in diesem Beschäftigungsmodell vor allem Erwerbsunsicherheit und Konkurrenzdruck bedeuten.

#### *(b) Vertrauensbildung als Problem: Transparenz im Matching-Verfahren*

Fragen nach der Relevanz von Beruflichkeit und Professionalität im Crowdfunding haben im dritten Kapitel auch die Schwierigkeiten der Plattformen aufgeworfen, die Abstimmungsprozesse zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebern zu organisieren. Freelancer-Plattformen wie Upwork unterschätzen die Komplexität von Aufträgen und schränken die Möglichkeiten zur Auftragsklärung und zur kontinuierlichen Abstimmung im Arbeitsprozess ein. Die Folgen sind Missverständnisse und Irritationen, von denen auf Online-Foren sowohl Crowdworker\*innen als auch ihre Klient\*innen berichten, häufig mit wechselseitigen Schuldzuweisungen (Alacovska, Bucher & Fieseler 2024). Die Klärung von Auftragsinhalten und die Preisbildung stellen grundsätzliche Schwierigkeiten auf Märkten und damit für Selbstständige ein prinzipiell bekanntes Problem dar. Berufliche Strukturen und professionelle Normen liefern einen Orientierungsrahmen, welcher dem Aushandlungsprozess Grenzen setzt, den Abstimmungsaufwand reduziert und zur wechselseitigen Vertrauensbildung beiträgt. Indem sie diesen Rahmen außer Kraft setzen, konfrontieren die Plattformen Auftragnehmende wie Auftraggebende mit erhöhtem Aushandlungsbedarf bei verminderten Orientierungsmöglichkeiten an bewährten Normen und Verfahren.

Das Grundproblem von Online-Marktplätzen ist die Vertrauensbildung zwischen den Tauschpartnern (Luca 2017; Aspers & Darr 2022). Auf Marktplätzen für Arbeit geht es um Vertrauen für Leistungsversprechen, nämlich für Menge und Qualität zu erbringender Arbeitsleistungen auf der einen und für die Zuverlässigkeit angemessener Vergütungen auf der anderen Seite. Klassische Berufe und Professionen stellen institutionell gefestigte Lösungsmuster dar, für die Plattformen und andere Personaldienstleister noch keinen geeigneten Ersatz gefunden haben. Eine zentrale Herausforderung im Crowdfunding ist die Auswahl unter den Bewerber\*innen, wenn deren Angebote bei lukrativen Aufträgen in großer Zahl eingehen und damit hohen Aufwand für den Vergleich erfordern. Auf diese Aufgabe richten die Plattformen ihre Bewertungssysteme und Rankings aus: Sie sollen die bisherigen Leistungen der Crowdworker\*innen in übersichtlicher Form abbilden und so den Auftraggebern als Auswahlhilfe dienen. Die Rankings belegen ähnlich wie Bildungszertifikate vergangene Leistungen und gelten so als Kompetenznachweise. Sie sollen das Matching von Angebot und Nachfrage erleichtern und das Vertrauen in die zu treffende Entscheidung fördern.

Damit aber beginnt erst die eigentliche Arbeit am Auftrag und damit die Folgeschwierigkeit, die in der Arbeitssoziologie als Transformationsproblem von Arbeitskraft behandelt wird (Minssen 2023): Auftrag- bzw. Arbeitgeber\*innen wollen sicherstellen, dass die eingeworbene Arbeitskraft die Aufgaben tatsächlich in ihrem Sinne ausführt und nicht „irgendwie“ erledigt. Je nach Komplexität der Aufgabe, Konkretisierungsgrad des Auftrags und Erfahrung der Beteiligten kann das längere Abstimmungsprozesse erfordern. Ständige Kontrollen aber sind nicht nur aufwändig, sondern wirken auch einschränkend und frustrierend. Deshalb gilt es, im Verlauf des Arbeitsprozesses vermittels Kommunikation eine Balance zwischen Kontrolle und Vertrauen zu erlangen. Das fällt umso leichter, je besser sich die Beteiligten bereits kennen und je unkomplizierter der Austausch zwischen ihnen erfolgt; der gemeinsame Bezug auf berufliche Standards und professionelle Normen liefert dafür verbindliche Anhaltspunkte. Diese fehlen im Crowdfunding, zudem erfolgt die Kommunikation über große Distanzen und wird von den Plattformen häufig auf ausgewählte Kanäle beschränkt.

Auf Probleme der Vertrauensbildung verweisen nicht nur die Strategiewechsel von Plattformen, wie sie am Beispiel von Upwork beschrieben wurden (Kap. 3.3.), sondern auch die Kooperationsbestrebungen im Feld der Beschäftigungsindustrie (Kap. 3.5.). Upwork greift beispielsweise mit dem Angebot von Managed Services auf klassische Managementstrategien zurück und versucht die Abwicklung anspruchsvoller Online-Aufträge durch eigenes Personal zu koordinieren und zu steuern. Die Velocity Network Foundation strebt die international verbindliche Zertifizierung von Arbeitsnachweisen vermittels Blockchain-Technologie an. Google bietet mit dem Programm „Grow with Google“ Career Certificates als Mikrozertifikate an, die direkt mit Online-Lerngelegenheiten einerseits und Online-Stellenangeboten andererseits verkoppelt werden. Crowdfunding verweist somit exemplarisch auf das Erfordernis eines erneuerten Systems der Vertrauensbildung auf Märkten für Arbeitsleistungen, das in ähnlicher Weise in Prozessen der Rekrutierung von Personal zur Festanstellung oder für Zeitarbeit virulent ist (Pongratz 2022b).

Trotz aller Zweifel an der Tragfähigkeit der Konzepte von Beruflichkeit und Professionalität (Kap. 2) gilt somit: Am Beschäftigungsmodell Crowdfunding lassen sich einige der Schwierigkeiten ablesen, die der Verzicht auf ihre Orientierungsfunktion mit sich bringt (Kap. 3). Die Plattformen können ihre Wachstumsschwächen und Qualitätsprobleme bislang nicht hinreichend mit kompensatorischen Informations- und Beratungsangeboten beheben. Mit einer breiten Palette von Maßnahmen ermöglichen Freelancer-Plattformen wie Upwork oder Fiverr zwar Anlernprozesse, welche ihre Funktionsfähigkeit sichern, bieten jedoch wenig Unterstützung für die schwierigen Abstimmungsprozesse von komplexen Arbeitsaufträgen. Inwieweit Kooperationsstrategien zwischen verschiedenen Akteuren der digitalen Beschäftigungsindustrie dafür Lösungsansätze bieten, bleibt abzuwarten. Die Partnerschaften von Crowdfunding-Plattformen mit Lernplattformen und Zeitarbeitsfirmen sowie die Vernetzungsbestrebungen von Konzernen in ihrem Umfeld zeigen immerhin: Einige der Lücken, welche die Loslösung von beruflichen Strukturen und professionellen Normen in individualisierten Beschäftigungssystemen hinterlassen, werden mit vereinten Kräften zu beheben versucht. Die Krise der Konzepte (Kap. 2) wirft in Verbindung mit der Schwäche der Akteure (Kap. 3) für die weitere Forschung als Leitfrage auf: Welche Analysekonzepte erfordert die Ausrichtung der institutionellen Grundlagen von Erwerbsarbeit auf die neue Vielfalt individualisierter Beschäftigungsformen?

### 4.3. Analytische Bezugspunkte für neue Institutionalisierungsansätze

Die Erweiterung der Analyseperspektiven auf die institutionelle Gestaltung von Arbeit und Lernen steht vor der Schwierigkeit, dass die individualisierten Beschäftigungsformen institutionelle Grenzziehungen überschreiten: Crowdfunding etwa umspannt Erwerb und Freizeitbetätigung ebenso wie Marktaktivität und Mediennutzung (zu Leiharbeit vgl. Pabst 2022). Die bloße Anpassung einzelner institutioneller Ordnungselemente greift deshalb zu kurz, die gleichzeitige Umstrukturierung verschiedener Institutionen in koordinierter Form ist hingegen ausgesprochen voraussetzungsvoll. Da sich die Forschung bislang in der Regel auf einzelne institutionelle Felder konzentriert, liegt hier ein erster Ansatzpunkt zur Bestimmung von Gestaltungsmöglichkeiten.

In diesem abschließenden Abschnitt werden drei analytische Zugänge zur Diskussion gestellt, die in dieser Hinsicht wichtige Erkenntnisfortschritte versprechen. Zwei dieser Analysekonzepte sind im Rahmen des Projekts CKoBeLeP zur „Lernförderlichen Gestaltung von Plattformen“ näher ausgearbeitet worden: (a) das Konzept der relationalen Gesamtkonstellation des Lebenszusammenhangs, in welche die Crowdfunding-Tätigkeit eingebettet ist (Becker & Kleemann 2024), und (b) die Neufassung von beruflicher Sozialisation in digitalisierter Arbeit (Büchter i. E.). Für Fragen der institutionellen Gestaltung bietet wiederum (c) der Ansatz von „institutional work“ (Institutionalisierungsarbeit) Anknüpfungspunkte für akteursbezogene und prozessorientierte Analysen. Alle drei Konzepte sind an anderer Stelle ausführlicher dargestellt (siehe Büchter et al. i. E.) und sollen deshalb hier nur kurz vorgestellt werden als Beispiele für die Möglichkeiten und Erfordernisse der Erneuerung und Erweiterung der Forschungsperspektiven.

(a) *Relationale Gesamtkonstellation des Lebenszusammenhangs*. Da zumindest in Mitteleuropa Crowdfunding ganz überwiegend als Nebenverdienst genutzt und oft nur als Hobby verstanden wird, bleibt diese Tätigkeit mit Kategorien beruflicher Arbeit schwer zu erfassen. Becker und Kleemann (2024 und i. E.) richten in der Folge den Blick auf unterschiedliche Formen der Einbindung von Crowdfunding in hybride Tätigkeitskonstellationen. Sie stellen fest, dass die verschiedenen Elemente des Erwerbsportfolios „häufig komplementäre Funktionen und subjektive Bedeutungen haben, die unter Umständen erst in Relation zum privaten Lebenszusammenhang der Subjekte vollständig erfassbar sind“ (Becker & Kleemann 2024: 2). In der relationalen Konstellation berücksichtigt ist somit das Konzept der Alltäglichen Lebensführung, mit dem seit Beginn der 1980er Jahre im deutschen Sprachraum der Gesamtzusammenhang der diversen Tätigkeiten des alltäglichen Lebens erfasst wird (Kudera & Voß 2000); auch dort finden sich Bezüge auf Beruflichkeit (Voß 1997) und jüngst auf digitalisierte Arbeit (Wehrich 2023). Über diesen synchronen Lebenszusammenhang hinaus umfasst die Gesamtkonstellation zwei weitere Analyseebenen, nämlich die der einzelnen Tätigkeit und ihrer subjektiven Sinnhaftigkeit sowie die diachron-biografische Perspektive der Veränderungen im Lebensverlauf (Becker & Kleemann 2024: 18ff.). Auf diese Weise lassen sich „die Relationalität und Variabilität der Funktion und Bedeutung einzelner Tätigkeiten sichtbar“ (20) machen und im Kontext des gesamten individuellen Lebenszusammenhangs erklären.

Diese Analyseperspektive wird insbesondere Situationen des Übergangs gerecht, wie sie für Crowdfunding in vielen Fällen charakteristisch sind. Dabei kommt es häufig zu hybriden Konstellationen, in denen verschiedene Tätigkeiten von Arbeit und Lernen parallel ausgeführt werden, etwa weil aktuell Geld verdient werden muss, während gleichzeitig eine inhaltlich anspruchsvollere berufliche Zukunft vorbereitet wird. Die digitalen Medien erleichtern derartige

Kombinationen erheblich, weil sie es erlauben, schnell zwischen unterschiedlichen Situationen zu wechseln (z. B. in Online-Meetings), und weil in unterschiedlichen Kontexten ähnliche Instrumente zum Einsatz kommen (z. B. der Kommunikation oder des Projektmanagements). Die Online-Lernplattformen (Udemy, Coursera u. a.) sind beispielsweise nicht nur zu Dienstleistern für Freelancer-Plattformen und für große Unternehmen geworden (siehe Kap. 3.4 und 3.5.), sondern stehen auch privaten Nutzer\*innen für beliebige Zwecke offen. Lernprozesse werden so aus institutionellen Kontexten herausgelöst und von unmittelbaren Anwendungsbezügen entkoppelt; sie können in unterschiedlichsten Konstellationen angegangen werden und unterliegen damit in hohem Maße der Individualisierung. Es bleibt abzuwarten (und empirisch zu beobachten), wie sich Dynamik und Reichweite derart hybrider Verbindungen von Arbeit und Lernen entwickeln, denn auch jenseits von Crowdwork finden sich dafür zahlreiche Beispiele.

(b) *Neufassung von beruflicher Sozialisation in digitalisierter Arbeit.* Sozialisationsprozesse bildeten in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts einen klassischen Gegenstand berufsbezogener Forschung – in der Soziologie ebenso wie in der Pädagogik. Wie Büchter (i. E.) zeigt, hat dieser Analyseansatz zuletzt jedoch erheblich an Relevanz eingebüßt, weil er mit dem Kernargument der subjektiven Anpassung an gesellschaftliche Strukturen Prozessen den mit der Individualisierung gewachsenen subjektiven Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten nicht ausreichend Rechnung zu tragen scheint. Vertreter\*innen des Ansatzes haben darauf unter anderem mit dem Konzept der Selbstsozialisation reagiert, das den subjektiven Handlungsraum substantiell zu erweitern versucht (z. B. Heinz 2000; Zinnecker 2000). Die Problematik bringt Bilden (1991) in ihrem Handbuchartikel zur geschlechtsspezifischen Sozialisation prägnant zum Ausdruck, indem sie erklärtermaßen zur Praxistheorie wechselt und den „individuellen Entwicklungsprozess als lebensgestaltende Praxis in Auseinandersetzung mit den sozialen Lebensbedingungen“ (300) versteht. Nach drei Jahrzehnten Praxistheorie stellt sich inzwischen aber wiederum die Frage, wie die verschiedenen Praxisfelder im subjektiven Lebenszusammenhang miteinander in Beziehung treten. Genau an diesem Problem setzen Becker und Kleemann (2024) mit der Analyse von relationalen Konstellationen an, die erst im individuellen Entwicklungsprozess ihre durchaus wandelbare Gestalt annehmen.

Vor dem Hintergrund der empirischen Befunde des CKoBeLeP-Projekts zu „eigensinnig-kreativer Aneignung und Verarbeitung von Vorgaben sowie Selbstformierungen in ihrem Arbeits- und Lebenszusammenhang“ von Crowdworking stellt Büchter (i. E.) die Frage nach „der Relevanz beruflicher Sozialisationstheorie und -forschung als Analyserahmen für Beruflichkeit und Subjektivierung in Arbeit und damit auch in Crowdwork“ (Abstract). Ihr Vorschlag zur Verbindung klassischer Fragen der Sozialisationstheorie mit neueren Diagnosen der Subjektivierung lässt sich als komplementäre analytische Konstruktion zu relationalen Tätigkeitskonstellationen verstehen. Beide Analysezugänge rechnen mit einem hohen Grad an flexibler Gestaltbarkeit und individualisierter Ausprägung, ohne die Anforderungen der gesellschaftlichen Rahmenstrukturen aus den Augen zu verlieren. Problematisch erscheint dann weniger die Kategorie der Sozialisation als die in der Forschung übliche Ausdifferenzierung verschiedener Sozialisationsfelder (Familie, Peer-Gruppe, Beruf etc.) mit ihrer allzu starren Trennung von Lern- und Entwicklungssegmenten (etwa im Handbuch von Hurrelmann & Ulich 1991). Crowdworking lässt sich nicht einfach dem Feld „beruflicher Sozialisation“ zuordnen, sondern vereint Sozialisationseffekte aus unterschiedlichen Feldern des Erwerbs, des Marktes oder der Mediennutzung. Gerade wenn die Konstellationen vielgestaltig sind, mag die Bindung an einzelne gesellschaftliche Strukturmuster zwar

schwächer ausfallen, aber die Summe gesellschaftlicher Einbindungen kann unvermindert hoch bleiben.

(c) *Rückbezug auf die Institutionentheorie mit „institutional work“*. Beide Konzepte enthalten eine ausgeprägte Prozessdimensionen, die im Kontrast steht zu Vorstellungen relativ stabiler institutioneller Kontexte. Einen stärker akteursbezogenen und prozessorientierten theoretischen Zugang eröffnet das von Lawrence und Suddaby (2006) in Kritik am Neo-Institutionalismus entwickelte Konzept „institutional work“. Sie betonen den Einfluss strategisch positionierter Akteure auf ihre institutionelle Umwelt und damit die Möglichkeit des intentionalen institutionellen Wandels: „purposeful action of individuals and organizations aimed at creating, maintaining and disrupting institutions“ (215). Eine Anwendung dieses Ansatzes ist bereits in der Vorstellung des Konzepts „hybrid professionalism“ (in Kap. 2.5.) zur Sprache gekommen: Muzio, Brock und Suddaby (2013) verweisen auf „the role of professions and professionals as agents in the creation, maintenance, and disruption of institutions“ (699). Nicklich (2017) analysiert Prozesse institutioneller Stagnation von Beruflichkeit am Beispiel zweier Ausbildungsberufe im Feld industrienahe Dienstleistungen.

Das System der dualen Ausbildung in Deutschland bleibt selbst im Zustand der Stagnation ein lehrreiches Beispiel für Institutionalisierungsarbeit in einer Akteurskonstellation, die auch bei konfligierenden Interessenlagen an einem gemeinsamen Kernanliegen festhält, nämlich der Sicherung einer hochwertigen praxisnahen Berufsausbildung. Freelancer-Plattformen versprechen ähnlich wie Zeitarbeitsfirmen oder Online-Lernplattformen, substantielle Funktionen des Institutionensystems mit privatwirtschaftlichen Dienstleistungen ersetzen zu können. Im Falle von Crowdfunding gelingt das, wie oben argumentiert wurde, nur indem die Arbeitenden selbst mit individueller Selbstorganisation, gemeinschaftlichem Erfahrungsaustausch und unter Nutzung der im Institutionensystem erworbenen Fähigkeiten für Ausgleich sorgen. Berufliche Strukturen liefern auch für die individuelle Selbstbehauptung im Crowdfunding den Orientierungsrahmen, Professionalitätserwartungen sichern weiterhin die Leistungsbereitschaft.

-----

Die Gleichzeitigkeit von individualisierter Beruflichkeit und vergemeinschaftender Professionalität erinnert an Becks (1984) Interpretation von Individualisierung als „historisch widersprüchlicher Prozeß der Vergesellschaftung“ (486). Auf Marktplätzen für Arbeit ist Transparenz der Leistungsversprechen von Anbietenden wie Nachfragenden von Arbeitskraft gefordert; allerdings erwarten sie Transparenz von der jeweils anderen Seite in höherem Maße, als sie sie selbst zu gewähren bereit sind. Crowdfunding-Plattformen und andere Personaldienstleister bieten dafür Inszenierungsräume, ohne gegenseitige Offenheit gewährleisten zu können. Eine Art „Gleichgewicht der Transparenz“ lässt sich, so die Schlussfolgerung, nur in institutionalisierter Form herstellen. Für die erforderliche Institutionalisierungsarbeit können die im Crowdfunding gewonnenen Erfahrungen ebenso hilfreich sein, wie die Lehren, die sich aus der Krise von Beruf und Profession ziehen lassen.

Mit Blick auf individualisierte Beschäftigungssysteme sind indessen Beruflichkeit und Professionalität stärker wechselseitig aufeinander bezogen als es die getrennt geführten Debatten nahelegen. Professionalität im Sinne der subjektiven Haltung, mit eigenen Leistungen die in Fachkreisen und von Auftraggeberseite erwartete Qualität zu sichern, eröffnet Erwerbszugänge jen-

seits normierter Qualifizierungspfade. Berufliche Strukturen bieten Orientierung auch für diverse Wege der Kompetenzentwicklung und Schutz für verschiedene Formen des Nachweises von Lern- und Leistungserfolgen. Strukturelle Ordnung und subjektive Haltung, kollektive Orientierung und individueller Entwicklungspfad stehen im „widersprüchlichen Prozess“ der Arbeit am institutionellen Rahmen von Erwerbsarbeit in einem spannungsreichen Verhältnis zueinander. Beruflichkeit und Professionalität verweisen auf komplementäre Aspekte der Gestaltung institutioneller Räume, in denen sich das Vertrauen in die Transparenz wechselseitiger Leistungsversprechen entwickeln kann.

## Literatur

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Abbott, A. (1993). The sociology of work and occupations. *Annual Review of Sociology*, 19(1), 187-209.
- Adams, T. L. (2015). Sociology of professions: International divergences and research directions. *Work, Employment and Society*, 29(1), 154-165.
- Alacovska, A., Bucher, E. & Fieseler, C. (2024). Algorithmic Paranoia: Gig Workers' Affective Experience of Abusive Algorithmic Management. *New Technology, Work and Employment*, <https://coi.org/10.1111/ntwe.12317>
- Ahrens, D. & Spöttl, G. (2012). Beruflichkeit als biographischer Prozess. Neue Herausforderungen für die Berufspädagogik am Beispiel des Übergangssystems. In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*, (S. 87-103). Wiesbaden: Springer VS.
- Arcidiacono, D., Pais, I. & Piccitto, G. (2023). Are platforms changing professionalism? In L. Maestriepieri & A. Bellini (Hrsg.), *Professionalism and social change: Processes of differentiation within, between and beyond professions*, (S. 103-123). Cham: Palgrave Macmillan.
- Arnold, R., Gonon, P. & Müller, H. J. (2015). *Einführung in die Berufspädagogik* (2. Aufl.). Opladen, Toronto: Barbara Budrich.
- Arnold, R., Lipsmeier, A. & Rohs, M. (Hrsg.) (2020). *Handbuch der Berufsbildung* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Aspers, P. & Darr, A. (2022). The social infrastructure of online marketplaces: Trade, work and the interplay of decided and emergent orders. *The British Journal of Sociology*, 73(4), 822–838.
- Azzellini, D. (2024). *Crowdwork: Kontext und Kompetenzentwicklung in den Ländern Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich*. Working Paper Nr. 14 des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität. Hamburg.
- Azzellini, D., Greer, I. & Umney, C. (2022a). Why platform capitalism is not the future of work. *Work in the Global Economy*, 2(2), 272-289.
- Azzellini, D., Greer, I. & Umney, C. (2022b). Why isn't there an Uber for live music? The digitalisation of intermediaries and the limits of the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 37(1), 1–23.
- Baethge, M. (1970). *Ausbildung und Herrschaft*. Frankfurt/Main: EVA.
- Baethge, M. (2004). Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 100(3), 336-347.
- Baethge, M. (2012). Kompetenzentwicklung und Beruflichkeit – auf dem Weg zur Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit. In R. Reichwald, M. Frenz, S. Hermann & A. Schipanski, (Hrsg.), *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit: Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion*, (S. 81-101). Wiesbaden: Springer VS.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 461-472.
- Baumhauer, M. & Meyer, R. (2023). Digitalisierung und Qualifizierung: ein (un)bestimmtes Verhältnis. *WSI-Mitteilungen*, 76(5), 383-391.
- Beck, K. (1997). Die Zukunft der Beruflichkeit – Systematische und pragmatische Aspekte der Gegenwartsdiskussion um die prospektiven Voraussetzungen der Berufsbildung. In M.

- Liedke (Hrsg.), *Berufliche Bildung: Geschichte, Gegenwart, Zukunft*, (S. 351–369). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Beck, K. (2018). „Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept: Ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In J. Schlicht & U. Moschner (Hrsg.), *Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik: Reflexionen aus Theorie und Praxis*, (19-36). Wiesbaden: Springer.
- Beck, K. (2019). „Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept – ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In J. Seifried, K. Beck, B. J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*, (S. 19-34). Bielefeld: wbv Publikation.
- Beck, U. (1984). Jenseits von Stand und Klasse. Auf dem Weg in die individualisierte Arbeitnehmersgesellschaft. *Merkur*, 38(427), 485-497.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.) (1994a). *Risikante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1994b). Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In Dies. (Hrsg.), *Risikante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften*, (S. 10-39). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U., Brater, M. & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen. Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Becker, A. & Eckelt, M. (i. E.): Das Projekt CKoBeLeP: Reflexion des Forschungsprozesses und methodologische Aspekte. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Becker, A. & Kleemann, F. (2024). Hybriditäten. Relationale Kombinationen von Erwerbstätigkeiten und ihre Einbettung in den Lebenszusammenhang. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Becker, A. & Kleemann, F. (i. E.). Individuelle Nutzungsweisen der Lernhaltigkeit von Crowdwork. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Becker, A., Ecker, L., Külpmann, I., Schwien, K. & Stobbe P. (2024). Cooperative solidarity among crowdworkers? Social learning practices on a crowdtesting social media platform. *Convergence*, 30(1), 428-449.
- Becker, M., Spöttl, G. & Windelband, L. (2023). Beruflichkeit – nur ein Mythos? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 45, 1-35.
- Beerepoot, N. & Lambregts, B. (2015). Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services? *Global Networks*, 15(2), 236-255.
- Bellini, A. & Maestripieri L. (2018). Professions Within, Between and Beyond. Varieties of Professionalism in a Globalising World. *Cambio*, 8(16), 5-14.
- Bellini, A. & Maestripieri, L. (2023). Introduction: Within, Between, Beyond—A Multi-dimensional Approach to the Study of Professionalism and Social Change. In L. Maestripieri & A. Bellini (Hrsg.), *Professionalism and Social Change: Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions*, (S. 1-35). Cham: Palgrave Macmillan.
- Bilden, H. (1991). Geschlechtsspezifische Sozialisation. In K. Hurrelmann & K. Ulich (Hrsg.), *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, 4. Auflage, (S. 279-301). Weinheim, Basel: Beltz.
- Blyth, D. L., Jarrahi, M. H., Lutz, C. & Newlands, G. (2024). Self-branding strategies of online freelancers on Upwork. *New Media & Society*, 26(7), 4008-4033.
- Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G. & Reutter, G. (Hrsg.) (2012). *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*. Wiesbaden: Springer VS.

- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2001). Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. *Berliner Journal für Soziologie*, 11, 459-477.
- Bories, F. (2013). *Professionalisierung im Kontext von Beruflichkeit. Ein subjektorientierter Ansatz im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis*. Hamburg: Kovac.
- Bosch, G. (2023). Berufliche Bildung. In R. Bohn, H. Hirsch-Kreinsen, S. Pfeiffer & M. Will-Zocholl (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 3. Aufl., (S. 108-111). Baden-Baden: Nomos.
- Bosma, J. R. (2022). Platformed professionalization: Labor, assets, and earning a livelihood through Airbnb. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 54(4), 595-610.
- Brock, D. M., Leblebici, H. & Muzio, D. (2014). Understanding professionals and their workplaces: The mission of the Journal of Professions and Organization. *Journal of Professions and Organization*, 1(1), 1-15.
- Büchter, K. (2005). Beruf: Idee – Form – Politikum. In K. Büchter, R. Seubert & G. Weise-Bar-kowsky (Hrsg.), *Berufspädagogische Erkundungen*, (S. 255-278). Frankfurt/Main: Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.
- Büchter, K. (2020). Entgrenzung, Organisationslernen und berufliche Bildung. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 3. Aufl., (S. 503-516). Wiesbaden: VS Verlag.
- Büchter, K. (2021). Beruf und Beruflichkeit – Historische (Dis-)Kontinuität von Diskursen, Funktionen und Sichtweisen. In L. Bellmann, K. Büchter, I. Frank, E. M. Krekel & G. Walden (Hrsg.), *Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland*, (S. 185-199). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Büchter, K. (2022). *Historische Grundlagen und Perspektiven beruflicher Weiterbildung*. Studienbrief EB 210 für den Masterstudiengang Erwachsenenbildung der Universität Kaiserslautern. Kaiserslautern: DISC.
- Büchter, K. (i. E). Berufliche Sozialisationstheorie und -forschung – überholt? In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Büchter, K. & Eckelt, M. (2022). Berufs- und Wirtschaftspädagogik und Berufsbildungspolitik – eine Verhältnisfrage. In S. Bohlinger, G. Scheiermann & C. Schmidt (Hrsg.), *Berufsbildung, Beruf und Arbeit im gesellschaftlichen Wandel: Zukünfte beruflicher Bildung im 21. Jahrhundert*, (S. 107-125). Wiesbaden: Springer VS.
- Büchter, K. & Meyer, R. (2010). Beruf und Beruflichkeit als organisierendes Prinzip beruflicher Bildung. In R. Nickolaus, G. Pätzold, H. Reinisch & T. Tramm (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, (S. 323-326). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Büchter, K. & Meyer, R. (2024). Geschichte und aktuelle Entwicklungen von Professionalisierung im Handlungsfeld beruflicher Bildung. In J. Schütz & U. Elsholz (Hrsg.), *Perspektiven auf Professionalisierung in Beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung*, (S. 25-45). Bielefeld: wbv Publikation.
- Büchter, K., Eckelt, M., Kleemann, F., Krzywdzinski, M., Li-Gottwald, J. & Schlömer, T. (Hrsg.) (i. E). *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Buss, K. P., Kuhlmann, M., Weißmann, M., Wolf, H. & Apitzsch, B. (Hrsg.). (2021). *Digitalisierung und Arbeit: Triebkräfte – Arbeitsfolgen - Regulierung*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Cedefop (2020). *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>

- Clarke, A. E. (2021). Straussian negotiated order theory c. 1960–present. In D. vom Lehn, N. Ruiz-Junco & W. J. Gibson (Hrsg.), *The Routledge international handbook of interactionism*, (S. 47-58). London, New York: Routledge.
- Combe, A. & Helsper, W. (2002). Professionalität. In H. U. Otto, T. Rauschenbach & P. Vogel (Hrsg.), *Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz*, (S. 29-47). Opladen: Leske + Budrich.
- Crompton, R. (1990). Professions in the current context. *Work, Employment and Society*, Special Issue: 147–166.
- Cross, D. & Swart, J. (2021). Professional fluidity: Reconceptualising the professional status of self-employed neo-professionals. *Organization Studies*, 42(11), 1699-1720.
- Cusumano, M. A., Yoffe, D. B. & Gawer, A. (2020). The future of platforms. *MIT Sloan Management Review*, 61(3), 46-54.
- Deboosere, R., Kerrigan, D. J., Wachsmuth, D. & El-Geneidy, A. (2019). Location, location and professionalization: a multilevel hedonic analysis of Airbnb listing prices and revenue. *Regional Studies, Regional Science*, 6(1), 143-156.
- Dehnbostel, P. (2018). Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt. *Arbeit*, 27(4), 269-294.
- Deißinger, T. (1998). *Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung*. Markt Schwaben: EUSL-Verlagsgesellschaft.
- Deißinger, T. (1999). Beruflichkeit als Zusammenhang. Ein Vergleich mit England. In K. Harney & H.-E. Tenorth (Hrsg.), *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten* (S. 189-207). Weinheim, Basel: Beltz.
- Deißinger, T. (2019). Beruflichkeit und „meritokratische Logik“: Konvergenzen und Divergenzen aus bildungspolitischer und komparativer Sicht. In J. Seifried, K. Beck, B. J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*, (S. 47-68). Bielefeld: wbv Publikation.
- Demszky, A. & Voß, G. G. (2018). Beruf und Profession. In F. Böhle, G. Wachtler & G. G. Voß (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie: Band 2: Akteure und Institutionen*, 2. Aufl., (S. 477-538). Wiesbaden: Springer VS.
- Dengler, K. & Matthes, B. (2019). Digitalisierung in Deutschland: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Beschäftigung. In R. Dobischat, B. Käßlinger, G. Molzberger & D. Münk (Hrsg.), *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0?* (S. 49-62). Wiesbaden: Springer VS.
- Dolata, U. (2018). *Privatisierung, Kuratierung, Kommodifizierung: Kommerzielle Plattformen im Internet*. SOI Discussion Paper 2018-04, Stuttgart.
- Dostal, W. (2002). Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, BeitrAB 250, 463-474.
- Dostal, W., Stooß, F. & Troll, L. (1998). Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 438-460.
- Ecker, L. (i. E.). Gemeinschaft oder Netzwerk? Communities of Practice und situiertes Lernen im Crowdwork. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Elsholz, U. (2013). Ein Portfolio als Chance zur Entwicklung individualisierter Beruflichkeit. In bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 01, hrsg. v. G. Molzberger & U. Elsholz, 1-13.
- Elsholz, U. & Neu, A. (2019). Akademisierung der Arbeitswelt - das Ende der Beruflichkeit? *AIS-Studien*, 12(1), 6-18.

- Elsholz, U. & Neu, A. (2024). Zur Herausbildung neuer Bildungstypen durch hybride Bildungsformate zwischen akademischer und beruflicher Bildung. In A. Mitterle, A. Matthies, A. Maiwald & C. Schubert (Hrsg.), *Akademisierung – Professionalisierung: Zum Verhältnis von Hochschulbildung, akademischem Wissen und Arbeitswelt*, (S. 181-197). Wiesbaden: Springer VS.
- Elster, F. (2007). *Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung: Zur (berufs-) pädagogischen Sicht auf die Paradoxien subjektiver Arbeit*. Bielefeld: transcript.
- Euler, D. & Wilbers, K. (2020). Berufsbildung in digitalen Lernumgebungen. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 3. Aufl., (S. 427–438). Wiesbaden: VS Verlag.
- Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20-38.
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International Sociology*, 18(2), 395-415.
- Evetts, J. (2011a). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406-422.
- Evetts, J. (2011b). Sociological analysis of professionalism: Past, present and future. *Comparative Sociology*, 10(1), 1-37.
- Faßhauer, U. (2020). Lernortkooperation im Dualen System der Berufsausbildung – implizite Normalität und hoher Entwicklungsbedarf. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 3. Aufl., (S. 471-484). Wiesbaden: VS Verlag.
- Faulconbridge, J. & Muzio, D. (2012). The rescaling of the professions: towards a transnational sociology of the professions. *International Sociology*, 27(1), 109-125.
- Fiers, F. (2024). Resilience in the gig economy: digital skills in online freelancing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 29(5), <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmae014>.
- Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung*. Wien: Facultas.
- Fournier, V. (1999). The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism. *The Sociological Review*, 47(2), 280-307.
- Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frommberger, D. & Lange, S. (2020). Professionalisierung des berufsschulischen Bildungspersonals. Status Quo und Reformansätze. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 3. Aufl., (S. 519-531). Wiesbaden: VS Verlag.
- Fulker, Z. & Riedl, C. (2024). Cooperation in the Gig Economy: Insights from Upwork Freelancers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 8(CSCW1), 1-20.
- Gawer, A. (2021). Digital platforms' boundaries: The interplay of firm scope, platform sides, and digital interfaces. *Long Range Planning*, 54(5), 102045.
- Geißler, K. A. (1991). Das duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. *Leviathan*, 19(1), 68-77.
- Geißler, K. A. (1994). Vom Lebensberuf zur Erwerbskarriere. Erosionen im Bereich der beruflichen Bildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 90(6), 647-654.
- Geißler, K. A. & Kutscha, G. (1992). Modernisierung der Berufsbildung. Paradoxien zwischen Entberuflichung und neuer Beruflichkeit. In D. Benner, D. Lenzen & H.-U. Otto (Hrsg.), *Erziehungswissenschaft zwischen Modernisierung und Modernitätskrise*. Beiträge zum 13. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, (S. 320-325). Weinheim: Beltz.
- Geißler, K. A. & Orthey, F.-M. (1998). Am Ende des Berufs. Das traditionelle Arbeitsmodell gilt nicht mehr: Lebenslange Anstellungen werden durch flüchtige Tätigkeiten ersetzt. *Süd-deutsche Zeitung* v.17./18.01.1998, 53.

- Georg, W. (2001). Zur Debatte um das Ende des Berufs und die Zukunft der beruflichen Bildung: Einleitung zu diesem Heft. *Bildung und Erziehung*, 54(4), 369-382.
- Gerber, C. (2021). Community building on crowdwork platforms: Autonomy and control of online workers? *Competition & Change*, 25(2), 190-211.
- Gerber, C. & Krzywdzinski, M. (2019). Brave new digital work? New forms of performance control in crowdwork. In S. Vallas & A. Kovalainen (Hrsg.), *Work and labor in the digital age*, (S. 121-143). Leeds: Emerald Publishing.
- Gonon, P. (2002). Ende oder Wandel der Beruflichkeit? Beruf und Berufspädagogik im Wandel. In U. Clement & R. Arnold (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung*, (S. 189-201). Opladen: Leske + Budrich.
- Gottschall, K. & Voß, G. G. (2003) (Hrsg.). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Opladen: Leske+ Budrich.
- Green, D. D., Walker, C., Alabulthim, A., Smith, D. & Phillips, M. (2018). Fueling the gig economy: a case study evaluation of Upwork.com. *Management and Economics Research Journal*, 4, 104-112.
- Greinert, W. D. (1994). Berufsausbildung und sozio-ökonomischer Wandel. Ursachen der „Krise des dualen Systems“ der Berufsausbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 40(3), 357-372.
- Greinert, W. D. (1998). *Das „deutsche System“ der Berufsausbildung: Tradition, Organisation, Funktion*. Baden-Baden.
- Greinert, W. D. (2008). Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4/2008, 9-12.
- Grottker, D. (2020). Geschichte der Berufsbildung in Deutschland: Der Beruf als historische Leitidee der Bildung. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 3. Aufl., (S. 41-51). Wiesbaden: VS Verlag.
- Hargittai, E. (2022). *Connected in isolation: Digital privilege in unsettled times*. MIT Press.
- Harney, K. (1998). Beruf ist Lebensperspektive. *Der berufliche Bildungsweg*, Heft 3, 2-4.
- Hartmann, H. (1968). Arbeit, Beruf, Profession. *Soziale Welt*, 19(3/4), 193-216.
- Hartong, S. & Decuyper, M. (2023). Platformed professional(itie)s and the ongoing digital transformation of education. *Tertium Comparationis*, 29(1), 1-21.
- Haubl, R., Hausinger, B. & Voß, G. G. (Hrsg.) (2013). *Risikante Arbeitswelten: Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Heiland, H. & Brinkmann, U. (2020). Liefern am Limit: Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen*, 27(2), 120-140.
- Heinz, W. R. (2000). Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. *Biographische Sozialisation*, 17, 165-186.
- Helsper, W. & Tippelt, R. (Hrsg.) (2011). *Pädagogische Professionalität*. Weinheim: Beltz.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2020). *Digitale Transformation von Arbeit: Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hodgson, D., Paton, S. & Muzio, D. (2015). Something old, something new? Competing logics and the hybrid nature of new corporate professions. *British Journal of Management*, 26(4), 745-759.
- Hörning, K. H. & Knicker, T. (1981). *Soziologie des Berufs: eine Einführung*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.
- Hughes, E. C. (1963). Professions. *Daedalus*, 655-668.
- Hurrelmann, K. & Ulich, K. (Hrsg.) (1991). *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

- IG Metall Vorstand (Hrsg.) (2014). *Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung*. Frankfurt/Main: IG Metall.
- ILO (International Labour Organization) (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva.
- Irani, L. C. & Silberman, M. S. (2013). Turkopticon: Interrupting worker invisibility in amazon mechanical turk. *Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems*, S. 611-620.
- Ivanova, M., Bronowicka, J., Kocher, E. & Degner, A. (2018). *Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and Autonomy in App-Based Management*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kaiser, F. & Brötz, R. (2015). Vom Monoberuf über Flexibilisierungskonzepte zum Individualberuf? Wenn Berufsbildungsforschung ihren Gegenstand zu verlieren droht. In R. Brötz & F. Kaiser (Hrsg.), *Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven*, (S. 230-252). Bielefeld: Bertelsmann.
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248.
- Katsinas, P. (2021). Professionalisation of short-term rentals and emergent tourism gentrification in post-crisis Thessaloniki. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(7), 1652-1670.
- Kenney, M. & Zysman, J. (2020). The Platform Economy: Restructuring the Space of Capitalist Accumulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13(1), 55–76.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung: Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, N. (2005). Vermarktlichung und Individualisierung. Zur Produktion von Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung. *Soziale Welt*, 56(2/3), 247-266.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability?* Wiesbaden: Springer VS.
- Kraus, K. (2007). Beruflichkeit, Employability und Kompetenz. Konzepte erwerbsorientierter Pädagogik in der Diskussion. In U. Elsholz & J. Gillen (Hrsg.), *Kompetenzerwerb in der Arbeit*, (S. 235-248). Berlin: edition sigma.
- Kraus, K. (2022a). Die Entwicklung von Beruflichkeit über iterative Lern- und Bildungsprozesse. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 45(1), 51-67.
- Kraus, K. (2022b). Erwerbsorientierung als Subjektivierung. Zur Bedeutung des Subjektbezugs in der erwerbsorientierten Bildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 45(3), 513-528.
- Kraus, K. (2022c). Funktionalität des Berufsbildungssystems im produktiven Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Stabilität. *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 51(3), 8-12.
- Kraus, K. (2024). Beruflichkeit als Form der Subjektivierung: ein Beitrag zur Debatte der Berufsbildungstheorie zum Subjektbezug in der Berufsbildung. *Bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, (Spezial 19), Online.
- Kreutzer, F. (2001). Dynamiken, Dilemmata und Leitbilder des Berufs in der modernen Gesellschaft. *Bildung und Erziehung*, 54(4), 383-402.
- Kruse, W. (2012). Wechselfälle der Arbeit – Beruflichkeit als Risiko? In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*, (S. 269-282). Wiesbaden: Springer VS.
- Krzywdzinski, M. (i. E.). Reputationssysteme und lernförderliche Arbeitsgestaltung in der Crowdwork. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Krzywdzinski, M. & Gerber, C. (2021). Between automation and gamification: forms of labour control on crowdwork platforms. *Work in the Global Economy*, 1(1-2), 161-184.

- Kudera, W. & Voß, G. G. (Hrsg.) (2000). *Lebensführung und Gesellschaft: Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuhlmann, M. & Rüb, S. (2020). Wirkmächtige Diskurse: betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung. *AIS-Studien*, 13(1), 22-39.
- Kupka, P. (2005). Herausforderungen der Berufsforschung: Konsequenzen für die Berufsbildung. In R. Gaubitsch & R. Sturm (Hrsg.), *Beruf und Beruflichkeit. Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung*, (S. 7-19). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Kurtz, T. (2001). Form, strukturelle Kopplung und Gesellschaft: Systemtheoretische Anmerkungen zu einer Soziologie des Berufs. *Zeitschrift für Soziologie*, 30(2), 135-156.
- Kurtz, T. (2005). *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist-Metternich: Velbrück.
- Kurtz, T. (2015). Der Beruf als Form. Eine soziologische Begriffsbestimmung. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen*, (S. 37-54). Bielefeld: Bertelsmann.
- Kurtz, T. (2022). The end of the profession as a sociological category? Systems-theoretical remarks on the relationship between profession and society. *The American Sociologist*, 53(2), 265-282.
- Kutscha, G. (1992). 'Entberuflichung' und 'Neue Beruflichkeit'. Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 88(7), 535-548.
- Kutscha, G. (2010). Berufsbildungssystem und Berufsbildungspolitik. In R. Nickolaus, G. Pätzold, H. Reinisch & T. Tramm (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, (S. 311-322). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Kutscha, G. (2015). Erweiterte moderne Beruflichkeit – eine Alternative zum Mythos „Akademisierungswahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Prozesses. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik online*, Ausgabe 29.
- Kutscha, G. (2023). Moderne Beruflichkeit und berufliche Bildung im Zeitalter der Digitalisierung – ein Blick nach vorn. In A. Grimm, B. Mahrin, U. Neustock, W. Reichwein, S. Schütt-Sayed & T. Vollmer (Hrsg.), *Digitalisierung und Nachhaltigkeit gestalten lernen*, (S. 69-79). Bielefeld: wbv Publikation.
- Lange, J. & Wegner, G. (2019). Beruflichkeit im Zeitalter der Digitalisierung. Eine Hinführung. In Dies. (Hrsg.), *Beruf 4.0. Eine Institution im digitalen Wandel* (S. 9-16). Baden-Baden: Nomos.
- Larson, M. S. (1979). Professionalism: Rise and fall. *International Journal of Health Services*, 9(4), 607-627.
- Lawrence, T. & Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence & W. R. Nord (Hrsg.), *Handbook of Organization Studies*, (S. 215-254). London: Sage.
- Lehdonvirta, V., Margaryan, A. & Davies, H. U. W. (2019). *Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdLearn)*. <https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/crowdlearn/>
- Leimeister, J. M., Durward, D. & Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Leimeister, J. M., Zogaj, S., Durward, D. & Blohm, I. (2016). *Systematisierung und Analyse von Crowd-Sourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Li-Gottwald, J. (i. E). The Development of Intercultural Studies and the Discourse of Interculturality in the research of Digitalisation and AI in Commercial Business Education – A research

- proposal. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Littek, W., Rammert, W. & Wachtler, G. (Hrsg.) (1982). *Einführung in die Arbeits- und Industrie-soziologie*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Luca, M. (2017). Designing online marketplaces: Trust and reputation mechanisms. *Innovation Policy and the Economy*, 17(1), 77-93.
- Maestriperi, L. & Bellini, A. (Hrsg.) (2023). *Professionalism and Social Change: Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Margaryan, A., Charlton-Czaplicki, T. & Gadiraju, U. (2020). *Learning and skill development in online platform work: Comparing Microworkers' and Online Freelancers' Practices* (CrowdLearnPlus).
- Matuschek, I. (2019). Beständigkeit, 'Erosion' und Degradierung – zur Entwicklung industrieller Facharbeit als Form der Beruflichkeit. *AIS-Studien*, 12(1), 19-35.
- Mayer, K. U. (2000). Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. In J. Kocka, C. Offe & B. Redslob (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, (S. 383-409). Frankfurt/Main: Campus.
- Mayer-Ahuja, N. & Wolf, H. (Hrsg.) (2005). *Entfesselte Arbeit, neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie*. Berlin: edition sigma.
- Meyer, R. (2000). *Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten*. Münster: Waxmann.
- Meyer, R. (2003). Bedeutet die Erosion des Fachprinzips das Ende der Berufe? In H. Reinisch, K. Beck, M. Eckert & T. Tramm (Hrsg.), *Didaktik beruflichen Lehrens und Lernens: Reflexionen, Diskurse und Entwicklungen*, (S. 83-94). Opladen: Leske + Budrich.
- Meyer, R. (2008). Professionalisierung als Konzept zur Qualitätssicherung – Perspektiven für das Berufsbildungspersonal und -forschung. *bwp@ Spezial*, 4, HT2008.
- Meyer, R. (2015). Beruf als soziales Konstrukt zwischen Entberuflichung und Professionalisierung. Entgrenzungen „vorwärts nach weit“ in Richtung einer professionsorientierten Beruflichkeit. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen*, (S. 23-36). Bielefeld: Bertelsmann.
- Meyer, R. (2019a). Erosionen und Entgrenzungen-Herausforderungen der digitalen Transformation für Berufsbildung und Berufskonzept. In J. Lange & G. Wegner (Hrsg.), *Beruf 4.0. Eine Institution im digitalen Wandel*, (S. 103-124). Baden-Baden: Nomos.
- Meyer, R. (2019b). „Beruflichkeit 4.0“ – Qualifizierung für die Arbeit heute und morgen: Herausforderungen und Handlungssysteme. In B. Kohlrausch, C. Schildmann & D. Voss-Dahm (Hrsg.), *Neue Arbeit – neue Ungleichheiten?* (S. 142-163). Weinheim, Basel: Beltz.
- Meyer, R. (2020). Professionalisierung, Professionalität und Professionalisierbarkeit. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 3. Aufl., (S. 547-559). Wiesbaden: VS Verlag.
- Minnameier, G. & Ziegler, B. (2019). Vorwort. In J. Seifried, K. Beck, B. J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*, (S. 7-8). Bielefeld: wbv Publikation.
- Minssen, H. (Hrsg.) (2000). *Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- Minssen, H. (2006). *Arbeits- und Industriesoziologie: Eine Einführung*. Frankfurt/Main: Campus.
- Minssen, H. (2023). Transformation von Arbeitskraft. In R. Bohn, H. Hirsch-Kreinsen, S. Pfeiffer & M. Will-Zocholl (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 3. Aufl., (S. 360-364). Baden-Baden: Nomos.

- Müller, H. P. & Wilke, M. (2008). Verdrängte Beruflichkeit — Renaissance des Berufsprinzips? *Industrielle Beziehungen*, 15(4), 376-401.
- Mousa, M., & Chaouali, W. (2023). Job crafting, meaningfulness and affective commitment by gig workers towards crowdsourcing platforms. *Personnel Review*, 52(8), 2070-2084.
- Muzio, D., Brock, D. M. & Suddaby, R. (2013). Professions and institutional change: Towards an institutionalist sociology of the professions. *Journal of Management Studies*, 50(5), 699-721.
- Muzio, D., Hodgson, D., Faulconbridge, J., Beaverstock, J. & Hall, S. (2011). Towards corporate professionalization: The case of project management, management consultancy and executive search. *Current Sociology*, 59(4), 443-464.
- Neu, T. (i. E.). Grundvorstellungen als ökonomische Grundkompetenz von Crowdworker:innen. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Neumer, J., Nies, S., Ritter, T. & Pfeiffer, S. (2022). *Beruflichkeit und Kollaboration in der digitalisierten Arbeitswelt: Wechselseitige Bedingungen und Wirkungsweisen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Nicklich, M. (2017). *Beruflichkeit in netzwerkförmiger Wertschöpfung*. Baden-Baden: Nomos.
- Nicklich, M. & Fortwengel, J. (2017). Explaining the puzzling stagnation of apprenticeships in Germany's security services: A case of insufficient institutional work? *Journal of Professions and Organization*, 4(3), 302-323.
- Nicklich, M., Braun, T. & Fortwengel, J. (2020). Forever a profession in the making? The intermediate status of project managers in Germany. *Journal of Professions and Organization*, 7(3), 374-394.
- Noordegraaf, M. (2007). From „pure“ to „hybrid“ professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration & Society*, 39(6), 761-785.
- Noordegraaf, M. (2016). Reconfiguring professional work: Changing forms of professionalism in public services. *Administration & Society*, 48(7), 783-810.
- North, K., Franz, M. & Lembke, G. (2004). *Wissenserzeugung und -austausch in Wissensgemeinschaften: Communities of practice*. QUEM-report No. 85. Berlin: ABWF.
- Oevermann, U. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*, (S. 70-182). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Pabst, A. (2022). *Beruflichkeit im Wandel: Individuelles berufliches Handeln am Beispiel der Leiharbeit*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Papsdorf, C. (2018). Arbeit und Internet. In F. Böhle, G. Wachtler & G. G. Voß (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie: Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*, 2. Aufl., (S. 401-434). Wiesbaden: Springer VS.
- Papsdorf, C. & Voß, G. G. (2023). Beruf. In R. Bohn, H. Hirsch-Kreinsen, S. Pfeiffer & M. Will-Zocholl (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 3. Aufl., (S. 103-108). Baden-Baden: Nomos.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social Forces*, 17(4), 457-467.
- Pautz, S. (2023). *Der Lernunternehmer: Entstehung eines neuen Typus von Arbeitskraft in der digitalen Transformation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F. & González Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pfadenhauer, M. (2003). *Professionalität. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz*. Opladen: Leske+ Budrich.
- Pfadenhauer, M. (Hrsg.) (2005). *Professionelles Handeln*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Pfadenhauer, M. (2006). Crisis or decline? Problems of legitimation and loss of trust in modern professionalism. *Current Sociology*, 54(4), 565-578.
- Pfadenhauer, M. & Sander, T. (2010). Professionssoziologie. In G. Kneer & M. Schroer (Hrsg.), *Handbuch Spezielle Soziologien*, (S. 361-378). Wiesbaden: VS Verlag.
- Pongratz, H. J. (2017). Interessenvertretung dringend erwünscht: Was Selbstständige von ihrer Gewerkschaft erwarten. *WSI-Mitteilungen*, 70(8), 605-613.
- Pongratz, H. J. (2018). Of crowds and talents: discursive constructions of global online labour. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 58-73.
- Pongratz, H. J. (2019). Online-Arbeit als Nebenverdienst. In A. Boes B. & Langes (Hrsg.), *Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit*, (S. 191-205). Freiburg, München, Stuttgart: Haufe.
- Pongratz, H. J. (2021). Die digitale Beschäftigungsindustrie als global expandierende Branche. *WSI-Mitteilungen*, 74(4), 263-273.
- Pongratz, H. J. (2022a). Plattformen auf dem Arbeitsmarkt: Digitalisierung und Diversifizierung in der Beschäftigungsindustrie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74(Suppl 1), 133-157.
- Pongratz, H. J. (2022b). Matching: Impossible. Digitale Technologien und die Arbeit der Personalrekrutierung. *AIS-Studien*, 15(2), 26-43.
- Pongratz, H. J. (2023). Plattformarbeit: Zwischenbilanz und Perspektiverweiterung. *WSI-Mitteilungen*, 76(5), 355-364.
- Pongratz, H. J. (2024a). Ungleichheitsreproduktion im digitalisierten Arbeitsmarkt. Bedingungen und Folgen virtueller Inszenierungen von Arbeitskraft. In S. Pfeiffer et al. (Hrsg.), *Digitalisierung der Arbeitswelten: Zur Erfassbarkeit einer systemischen Transformation*, (S. 371-390). Wiesbaden: Springer VS.
- Pongratz, H. J. (2024b). The concept of 'total talent management': Strategic reorientation in the employment industry. *Industrielle Beziehungen*, 30(3), 35-56.
- 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. & Simon, S. (2010). Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In A. D. Bührmann & H. J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, (S. 27-61). Wiesbaden: VS Verlag.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Popiel, P. (2017). „Boundaryless“ in the creative economy: assessing freelancing on Upwork. *Critical Studies in Media Communication*, 34(3), 220-233.
- Pouliakas, K. & Ranieri, A. (2024). Hybrid (solo) self-employment in the digital platform economy: an upskilling pathway? In W. Conen & E. Reuter (Hrsg.), *Research Handbook on Self-Employment and Public Policy*, (S. 455-482). Cheltenham: Edward Elgar.
- Pries, L. (1998). „Arbeitsmarkt“ oder „erwerbsstrukturierende Institutionen“? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 159-175.
- Pulignano, V. & Franke, M. (2022). Control and consent regime dynamics within labour platforms. *Work in the Global Economy*, 2(2), 149-175.
- Rauner, F. (1998). Moderne Beruflichkeit. In D. Euler (Hrsg.), *Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen für die Lernorte*, (S. 153-171). Nürnberg: IAB.
- Rauner, F. (2001). Offene dynamische Beruflichkeit. Zur Überwindung einer fragmentierten industriellen Berufstradition. In A. Bolder, W. R. Heinz & G. Kutscha (Hrsg.), *Deregulierung der Arbeit – Pluralisierung der Bildung?* (S. 183-203). Opladen: Leske + Budrich.
- Reed, M. I. (1996). Expert power and control in late modernity: An empirical review and theoretical synthesis. *Organization Studies*, 17(4), 573-597.

- Rosendahl, A. & Wahle, M. (2012). Erosion des Berufes: Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre. In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*, (S. 25-47). Wiesbaden: Springer VS.
- Rosendahl, A. & Wahle, M. (2016). Debatten zur Krise von Beruf und Beruflichkeit: A Never Ending Story. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 29, 1-23.
- Rosendahl, A. & Wahle, M. (2017). Diskurse zur Krise von Beruf und Beruflichkeit. In D. Münk & M. Walter (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel: Ambivalenzen der Gestaltung von Berufsbiografien in der Moderne*, (S. 187-213). Wiesbaden: Springer.
- Rüb, S., Carls, K., Kuhlmann, M., Vogel, B. & Winter, S. (2021). *Digitalisierungskonflikte: Eine empirische Studie zu interessenpolitischen Auseinandersetzungen und Aushandlungen betrieblicher Digitalisierungsprozesse*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Ruiner, C. & Wilkesmann, M. (2016). *Arbeits- und Industriesoziologie*. Paderborn: Fink.
- Sailmann, G. (2019). Der Beruf – Geschichte eines Problemlösers. In J. Seifried, K. Beck, B. J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability* (S. 35-46). Bielefeld: wbv Publikation.
- Schicke, H. (2014). Beruflicher Übergang im Kontext reflexiv individualisierter Beruflichkeit. In H. von Felden, O. Schäffter & H. Schicke (Hrsg.), *Denken in Übergängen: Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen*, (S. 85-109). Wiesbaden: Springer VS.
- Schinkel, W. & Noordegraaf, M. (2011). Professionalism as symbolic capital: Materials for a Bourdieusian theory of professionalism. *Comparative Sociology*, 10(1), 67-96.
- Schmidt, F. A. (2016). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie. Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schmiede, R. (2015). Verberuflichung oder Entberuflichung? Einige Befunde aus der Arbeits- und Bildungssoziologie. In B. Ziegler (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen?* (S. 81-102). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schnell, C. (2012). Eigensinnige Professionalität? Zur Bedeutung "beruflicher Identität" im Kontext von Subjektivierung. *AIS-Studien*, 5(2), 21-34.
- 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.
- Schrape, J. F. (2021). *Digitale Transformation*. Bielefeld: transcript.
- Schütz, J. & Elsholz, U. (2024). *Perspektiven auf Professionalisierung in Beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Schwieh, K. (i. E). Unsicherheit und Lernen im Prozess digitalisierter Arbeit am Beispiel Crowdwork. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Sciulli, D. (2010). Why professions matter: Structural invariance, institutional consequences, bias. *Comparative Sociology*, 9(6), 744-803.
- Sedda, P. & Husson, O. (2023). Social Media Influencers: A New Hybrid Professionalism in the Age of Platform Capitalism? In L. Maestripietri & A. Bellini (Hrsg.), *Professionalism and Social Change: Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions*, (S. 281-304). Cham: Palgrave Macmillan.
- Seifried, J., Beck, K., Ertelt, B. J. & Frey, A. (Hrsg.) (2019a). *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Seifried, J., Beck, K., Ertelt, B. J. & Frey, A. (2019b). Beruf, Beruflichkeit, Employability – zur Einführung. In Dies. (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*, (S. 9-17). Bielefeld: wbv Publikation.
- Srnicek, N. (2018). *Plattform-Kapitalismus*. Hamburg: Hamburger Edition HIS.

- Stichweh, R. (1992). Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion: Betrachtungen aus systemtheoretischer Sicht. In B. Dewe, W. Ferchhoff & F. O. Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern*, (S. 36-48). Wiesbaden: Springer.
- Stobbe, P. & Külpmann, I. (i. E.). Lernförderlichkeit von Crowdwork – Lernen und Arbeiten produktiv verbunden. In K. Büchter et al. (Hrsg.), *Subjekte, Wissen und Lernen in der plattformbasierten Arbeit am Beispiel von Crowdwork – Forschungszugänge und Forschungsbefunde*. Opladen: Barbara Budrich.
- Strauss, A. L. (1978). *Negotiations: varieties, contexts, processes, and social order*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sutherland, W., Jarrahi, M. H., Dunn, M. & Nelson, S. B. (2020). Work precarity and gig literacies in online freelancing. *Work, Employment and Society*, 34(3), 457-475.
- Suvivuo, S., Rinta-Kahila, T., & Tuunainen, V. K. (2023). Building and Sustaining Communities in Online Labour Platforms. In *ECIS 2023 Proceedings Article 398* (European Conference on Information Systems). Association for Information Systems. [https://aisel.aisnet.org/ecis2023\\_rp/398Upwork 2024 – Annual Report 2023](https://aisel.aisnet.org/ecis2023_rp/398Upwork 2024 – Annual Report 2023)
- Svensson, L. G. (2006). New professionalism, trust and competence: Some conceptual remarks and empirical data. *Current Sociology*, 54(4), 579-593.
- Thole, C. (2017). Identitätsarbeit in einer ökonomisch geprägten Arbeitswelt – eine curriculare Konkretisierung einer Reflexiven Wirtschaftspädagogik am Beispiel der dualen Ausbildung im Einzelhandel. *bwp@ Spezial*, 14, 1-34.
- Thole, C. (2021). *Berufliche Identitätsarbeit als Bildungsauftrag der Berufsschule: am Beispiel der dualen Ausbildung im Einzelhandel*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Tiemann, M. (2012). Die Entwicklung von Beruflichkeit im Wandel der Arbeitswelt. In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*, (S. 49-72). Wiesbaden: Springer VS.
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Upwork (2018): *Form S-1 Registration Statement: Upwork Inc., preliminary prospectus*, United States Securities and Exchange Commission, Washington, D.C. 20549
- Upwork (2024). *Annual Shareholder Report 2023*. <https://investors.upwork.com/financial-information/annual-reports/>
- Vallas, S. & Schor, J.B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- Van Dijck, J. (2013). 'You have one identity': Performing the self on Facebook and LinkedIn. *Media, Culture & Society*, 35(2), 199-215.
- Van Driel, L. & Dumitrica, D. (2021). Selling brands while staying „Authentic“: The professionalization of Instagram influencers. *Convergence*, 27(1), 66-84.
- Velocity Network Foundation (2020). *Together: Building the Internet of Careers*. Whitepaper.
- Vogl, E. (2018). *Crowdsourcing – Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Voß, G. G. (1994). Berufssoziologie. In H. Kerber & A. Schmieder (Hrsg.), *Spezielle Soziologien*, (S. 128-148). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Voß, G. G. (1997). Beruf und alltägliche Lebensführung — zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. In G. G. Voß & H. J. Pongratz (Hrsg.), *Subjektorientierte Soziologie: Karl Martin Bolte zum siebzigsten Geburtstag*, (S. 201-222). Opladen: Leske + Budrich.
- Voß, G. G. (2001). Auf dem Wege zum Individualberuf. Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In T. Kurtz (Hrsg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne*, (S. 287-314). Opladen: Leske & Budrich.

- Voß, G. G. (2012a). 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. 283-317). Wiesbaden: Springer VS.
- Voß, G. G. (2012b). Subjektivierter Professionalität. Zur Selbstprofessionalisierung von Arbeitskraftunternehmern und arbeitenden Kunden. In W. Dunkel & M. Wehrich (Hrsg.), *Interaktive Arbeit: Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen*, (S. 353-386). Wiesbaden: Springer VS.
- Voß, G. G. (2016). Beruf. In J. Kopp & A. Steinbach (Hrsg.), *Grundbegriffe der Soziologie*, (S. 25-42). Wiesbaden: VS Verlag.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131-158.
- Waldkirch, M., Bucher, E., Schou, P. K. & Grünwald, E. (2021). Controlled by the algorithm, coached by the crowd—how HRM activities take shape on digital work platforms in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2643-2682.
- Wegener, C., Jage-D'Aprile, F. & Plumeier, L. (2023). Motherhood in social media: phenomena and consequences of the professionalization of mothers and their media (self-) representation. *Feminist Media Studies*, 23(7), 3222-3238.
- Wehrich, M. (2023). Alltägliche Lebensführung bei qualifizierter digital vernetzter Arbeit. In M. Heinlein, J. Neumer & T. Ritter (Hrsg.), *Digital vernetzte Arbeit: Merkmale und Anforderungen eines neuen Typus von Arbeit*, (S. 211-230). Wiesbaden: Springer VS.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019). Networked but commodified: The (dis) embeddedness of digital labour in the gig economy. *Sociology*, 53(5), 931-950.
- Woodcock, J. & Graham, M. (2019): *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ziegler, B. (2015). Verallgemeinerung des Beruflichen und Verberuflichung des Allgemeinen. In Dies. (Hrsg.), *Verallgemeinerung des Beruflichen – Verberuflichung des Allgemeinen*, (S. 9-19). Bielefeld: Bertelsmann.
- Zinnecker, J. (2000). Selbstsozialisation. Essay über ein aktuelles Konzept. *ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 20(3), 272-290.

## Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität:

01. **Hintze, Astrid 2018:** Entwicklung und Implementierung einer Cluster-Dachmarke - Konzeptualisierung auf strukturationstheoretischer Basis am Beispiel des Luftfahrtclusters Metropolregion Hamburg
02. **Collien, Isabel 2018:** Functions of boundary spanning in context: A postcolonial, power-sensitive perspective
03. **Pötschke, Ivonne 2019:** The Ties That Bind: Exploring relationship-oriented values in family firms from employees' perspective
04. **Meister-Scheytt, Claudia 2019:** Governance von Universitäten: Das Beispiel österreichischer Universitätsräte
05. **Heller, Manja Annegret 2020:** Ist der Mehrwert auch mehr wert? – Eine qualitative Untersuchung von CSV in Clustern am Beispiel der Hamburg Aviation WoMen Group
06. **Spieß, Julia 2021:** Führung und Machtspiele in Veränderungsprozessen in kommunalen Krankenhäusern
07. **Holtmann, Doris & Matiaske, Wenzel 2021:** Betriebliche Arbeitszeitpolitiken, Exploration in ausgewählten Frauen- und Männerbranchen Ost- und Westdeutschlands
08. **Weingärtner, Simon & Köhler, Christoph 2021:** Sociological Labour Market Theories. A German Perspective on an International Debate
09. **Maas, Martina 2022:** Die Bedeutung der Kapitalmarktkommunikation für börsennotierte Unternehmen
10. **Hartong, Sigrid; Loft-Akhoondi, Anja; Brandau, Nina; Junne, Barbara; Czarnojan, Izabela; Tobias Scheytt 2023:** Auf dem Weg zur Digitalität in Schule, Zwischenbericht über Interventionen und Explorationen im Rahmen des Projekts „SMASCH - Smarte Schulen“
11. **Maas, Martina 2023:** Investor Relations als Beruf – Eine Untersuchung zur Professionalisierung der Kapitalmarktkommunikation von Unternehmen
12. **Maas, Martina & Matiaske, Wenzel 2023:** Regionale Personalarbeit – Eine Fallstudie aus Nordstadt
13. **Roggan, Michael 2024:** Der Einfluss der Rechtsform auf die Mitarbeiterbeteiligung - Eine kritische Betrachtung der Grenzen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung
14. **Dario Azzellini 2024:** Crowdwork: Kontext und Kompetenzentwicklung in den Ländern Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich
15. **Tanja Klenk & Sabine Kuhlmann 2025:** Digitalisierung als Herausforderung und Chance für die Migrations- und Integrationsverwaltung – Expertise im Auftrag des Sachverständigenrat Integration & Migration
16. **Marleen J. Wohler 2025:** Exzellenz in der hochschulischen Gründungsunterstützung – Eine Exploration der Erfolgsfaktoren exzellenter gründungsunterstützender Hochschulen in Deutschland
17. **Hans J. Pongratz 2025:** Individualisierte Beruflichkeit: Erosion von Berufsstrukturen und Kompensationsstrategien im Crowdfunding – Eine Literaturstudie

# OPPAL

WORK  
ING  
PAPERS

ORGANISATION  
PERSONAL  
ARBEIT  
LEADERSHIP

  
HELMUT SCHMIDT  
UNIVERSITÄT  
Universität der Bundeswehr Hamburg