

THEMA 1. Sharing Economy (SHE) und Neue Erwerbsformen (NFE)



CO¹
LABOURative
LAB



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben



Inhalt

Einführung	4
Konzepte und Arten der Sharing Economy (SHE) und der neuen Beschäftigungsformen (NFE)	7
Konzepte, Trends und Arten der Sharing Economy (SHE)	7
Plattformen	11
Konzepte, Trends und Arten neuer Beschäftigungsformen (NFE – New Forms of Employment)	15
Mitarbeiter teilen	17
Job-Sharing	18
Gutscheinbasierte Arbeit	19
Interim Management	20
Gelegenheitsarbeit	20
IKT-basierte mobile Arbeit	22
Portfolioarbeit	23
Kollaborative Beschäftigung	24
Das Verhältnis zwischen Sharing Economy (SHE) und neuen Formen der Beschäftigung (NFA)	25
SHE und NFE digitale Plattformen. Einführung in die wichtigsten Merkmale und Trends	26
Relevanz von Digitalplattformen für SHE und NFE	26
Barrieren für SHE	27
Barrieren für NFE	30
Treiber für SHE	31
Treiber für NFE	32
Fallstudien.	33
Ergänzende Lektüre	39



Einführung

Worum geht es in diesem Thema?


Dieses erste Thema zielt darauf ab, einen Überblick über die Konzepte Sharing Economy und neue Beschäftigungsformen zu geben. Im ersten Teil der Arbeit wird auf die plattformbasierte Ökonomie eingegangen, genauer gesagt auf bezahlte Arbeit, die über Online-Plattformen vermittelt wird. Das gemeinsame Thema der Arbeit über Online-Plattformen entwickelt sich auf Basis von Informations- und Kommunikationstechnologien (vor allem dem Internet), die die Abstimmung von Angebot und Nachfrage erleichtern.

Der zweite Abschnitt befasst sich mit neuen Beschäftigungsformen, die seit den frühen 2000er Jahren entstanden sind. Der Oberbegriff neue Beschäftigungsformen umfasst eine undefinierte Anzahl von Beschäftigungsformen, die traditionelle Beschäftigungskonzepte, insbesondere den Begriff der Vollzeitbeschäftigung, verändern und mit Flexibilisierung und gesellschaftlichem Wandel in Zusammenhang stehen. Gerade nach der Wirtschaftskrise 2008 haben neue Beschäftigungsformen neue Impulse erhalten.

Warum ist dieses Thema interessant?

Das Thema gibt einen ersten Überblick über die plattformbasierte Ökonomie und neue Beschäftigungsformen. Es vermittelt ein grundlegendes Verständnis der aktuellen Entwicklungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung, mit Schwerpunkt auf flexiblen Beschäftigungsformen und Selbstständigkeit. Wettbewerbsintensive Wirtschaftsumfelder mit schwierigen Beschäftigungsprojektionen können neue oder unterschiedliche Beschäftigungsstrukturen erfordern. Neue Formen der Beschäftigung und eine Plattform für den Arbeitsmarkt können jungen Menschen, Arbeitslosen oder Teilzeitarbeitnehmern den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Flexible Formen des Unternehmertums und der Beschäftigung können die Erwerbsbeteiligung erhöhen. Eine bessere Ressourcenallokation verspricht auch eine höhere Effizienz.

Was werden Sie hier lernen?



Sie lernen die grundlegenden Konzepte der Arbeit über Online-Plattformen und neue Formen der Beschäftigung kennen. Sie erfahren auch etwas über die wichtigsten Treiber und Barrieren der Plattformökonomie. Sie werden lernen zu sehen, welche neuen Entwicklungen unsere Arbeitsweise beeinflussen und wie sie funktionieren. Sie werden anfangen zu erforschen, was für Sie drin sein könnte.

Mehrwert für

- **Arbeitslose**

Sie werden ein Verständnis für die heutigen Entwicklungen in Arbeit und Beschäftigung gewinnen, insbesondere in Bezug auf Online-Plattformen, die es Ihnen ermöglichen, neue Beschäftigungsformen in verschiedenen Bereichen zu erfassen. Wenn Sie versuchen wollen, selbst in der Plattformökonomie aktiv zu werden, lernen Sie im Kapitel über Treiber und Barrieren potenzielle Risiken und Vorteile kennen.

- **Unternehmer**

Sie lernen etwas über die Plattformökonomie und neue Formen der Beschäftigung. Diejenigen, die auf eine selbstständige Erwerbstätigkeit abzielen, können besonders interessant sein. Sie können auch lernen, neue Formen der Beschäftigung oder die Plattform Wirtschaft in Ihrem bestehenden Unternehmen zu nutzen, z. B. die Auslagerung von Arbeit über Plattformen oder den Austausch von Mitarbeitern mit anderen Unternehmen.

- **Personalverantwortliche**

Vielleicht interessieren Sie sich besonders für die Kapitel zu Neuen Formen der Beschäftigung. Sie können über jetzt Wege lernen Personal effektiver mit anderen Unternehmen (Belegschaftsbeteiligung) in Zusammenarbeit zum Beispiel zu implementieren, IKT (ICT - basierte mobile Arbeit) mit oder Gutscheinen für kleinere Aufgaben (Voucher basierte Arbeit) verknüpft.



Was können Sie nach der Arbeit an diesem Thema tun?

Engagieren Sie sich in der Online-Arbeit und / oder setzen Sie neue Beschäftigungsformen in Ihrem Unternehmen ein.


1



Konzepte und Arten der Sharing Economy (SHE) und der neuen Beschäftigungsformen (NFE)

Konzepte, Trends und Arten der Sharing Economy (SHE)

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt rasant gewandelt. Neue Arbeitsformen sind entstanden und fordern die gegenwärtige Arbeitsorganisation und die Art und Weise, wie gearbeitet wird, heraus. „Kollaborative Wirtschaft“, „Gig-Economy“ oder „Sharing Economy“ sind nur einige der Begriffe, die derzeit in der wissenschaftlichen und sonstigen Literatur eine neue Form der Arbeitsorganisation beschreiben, in der Arbeit oder Dienstleistungen über Online-Plattformen vermittelt werden. Es gibt keine klare Terminologie, „Crowdsourcing“, „Crowdwork“, „Cloudsourcing“, „Co-Creation“ und „Prosumption“ sind einige weitere Begriffe, die derzeit verwendet werden, um sie zu beschreiben (Huws, 2016; Huws et al., 2016). Sie existieren in vielen verschiedenen Sektoren und für eine Vielzahl von Diensten – teils räumlich gebunden, teils von räumlicher Nähe unabhängig – und diese Art der Vermittlung von Arbeit, Dienstleistungen oder Aufgaben zwischen Outsourcern oder Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder Angestellten wirkt sich zunehmend auf die Arbeitswelt aus. Die Online-Plattformen, die die Arbeit oder die Arbeitnehmer vermitteln, können als neue Formen der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt beschrieben werden. Arbeiten, die über solche Online-Plattformen vermittelt werden, können bezahlt oder unbezahlt sein und entweder an Verbraucher oder Unternehmen gerichtet sein. In den letzten Jahren haben Online-Plattformen an wirtschaftlicher Bedeutung gewonnen und von Politik, Medien und der Industrie breite Aufmerksamkeit erhalten (Europäische Kommission, 2016a, 2016b). Im Mittelpunkt dieser Entwicklungen stehen kontinuierliche Verbesserungen der Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere die weit verbreitete Verfügbarkeit von Breitbandanschlüssen und die Verbreitung der Smartphone-Nutzung. Durch die integrierenden Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien wird die Verlagerung von Arbeit leichter, für digitalisierbare Güter wird der Informationsraum des Internet eine neue




Produktionsstätte. Viele neue Formen der Beschäftigung werden unter dem breiten Überbegriff der Sharing Economy subsumiert, ein Begriff, der nicht eine Reihe ähnlicher Beschäftigungsformen umfasst, sondern vielmehr eine Bandbreite bezahlter und möglicherweise unbezahlter Tätigkeiten beschreibt. Diese neuen Dynamiken beeinflussen nicht nur digitalisierbare Güter wie Software, Grafiken, Webseiten, Videos etc., sondern auch Dienstleistungen in Tourismus, Transport, Lieferservices oder Handwerk und damit die Vermittlung von Arbeit, die räumlich gebunden ist und nicht ausschließlich über das Internet ausgeführt werden kann. Hier nimmt das Internet die Rolle moderner Arbeitsagenturen an, verbindet Kunden und Dienstleister und überspringt andere Vermittler. Vor allem die raumgebundenen Dienstleistungen in den Bereichen Unterkunft, Transport und Hausarbeit, die durch (mobiles) Internet erleichtert werden, sind seit etwa 2010 stark angestiegen und haben wesentlich zu Umsatz und Handel beigetragen. Viele Merkmale der Sharing Economy überschneiden sich jedoch mit "traditionellen" Beschäftigungsformen.

Kategorisierung

Obwohl eine Kategorisierung der Varianten plattformbasierter Ökonomie schwierig ist, bietet es sich an, von einigen grundlegenden Gemeinsamkeiten auszugehen: die **Vermittlung zwischen Arbeitgebern oder Kunden und Angestellten oder Arbeitern über eine Online-Plattform** wird von allen Formen der Sharing Economy geteilt. Differenziert werden können diese entlang der angebotenen Dienstleistungen. So können Dienste rein digitaler Natur sein oder örtlich gebunden. In diesem Unterabschnitt gehen wir auf fünf allgemeine Varianten nach der Art der Dienstleistung ein, die über die jeweilige Plattform vermittelt werden:

1. Es gibt **Dienste, die digital sind** oder leicht digitalisiert werden können und somit auf einem Computer, Laptop, Tablet usw. ausgeführt werden können. Diese Dienste können grundsätzlich überall ausgeführt werden, was bedeutet, dass Menschen nicht unbedingt ein Büro benötigen, sondern **von zu Hause aus arbeiten können**. Die angebotenen Dienstleistungen können **sehr einfach sein**, sehr repetitiv und mit geringem




Zeitaufwand verbunden sein; andere Dienstleistungen können **komplexer sein**, erfordern Kenntnisse und Fähigkeiten und erstrecken sich von Stunden bis Tagen oder Wochen.

o Beispiele sind Programmierung, administrative Arbeit, kreative Berufe wie Design, Animation, Video, Musik usw. oder andere Aufgaben, die online durchgeführt werden können. Dieser Bereich der Sharing Economy ist bereits etabliert, und es gibt mehrere leicht zugängliche Optionen.

2. Die **zweite** Kategorie der kollaborativen Arbeit umfasst **Dienste, die offline durchgeführt werden und die nicht digital sind** (aber über Online-Plattformen vermittelt werden). Diese Art der Dienstleistung erfordert, dass die Arbeit an einem **bestimmten Ort ausgeführt wird**. Üblicherweise erfordern solche Dienste eine bestimmte **Ausrüstung** wie Werkzeug, Auto oder Fahrrad, und es ist auch entscheidend, dass die Person, die die Dienstleistung erbringt, dazu in der Lage und hinreichend **qualifiziert ist**, z.B. muss er oder sie einen Führerschein haben oder als Handwerker qualifiziert sein. Außerdem sind die Aufgaben kurzfristig. Aufgrund der Bindung an einen Standort ist diese Form der Zusammenarbeit in Ballungsgebieten häufiger, während sie sich in ländlichen Gebieten bislang als schwierig erweisen kann.

o Beispiele sind der Transport von Personen oder Gütern, Handwerk, Bauwesen oder Haushaltsdienstleistungen. Dies ist ein sehr schnell wachsender Sektor in der Sharing Economy, und insbesondere Verkehr, Handwerk und Haushaltsdienstleistungen sind für Menschen, die in der plattformbasierten Wirtschaft selbständig sein wollen, relativ leicht zugänglich.

3. Eine weitere Option innerhalb der Sharing Economy besteht in der **Vermietung von Immobilien** als Unterkunft, was nicht unbedingt (oder nur begrenzt) mit Arbeit verbunden ist. Der Zugang zu Immobilien ist natürlich eine Voraussetzung, die nur wenige haben. Außerdem funktioniert dies hauptsächlich in großen Städten oder touristischen Zentren.




○ *Beispiele in diesem Bereich fanden in den Medien in den vergangenen Jahren große Beachtung. Große internationale Unternehmen wie Airbnb oder Wimdoo dominieren den Markt.*

4. Nicht Dienstleistungen, sondern physische Produkte werden über Online-Plattformen verkauft . Diese Produkte **können überall hergestellt werden**, können nicht digitalisiert werden und sind physischer Natur. Produkte können zu Hause hergestellt und per Post an den Kunden/die Kundin gesendet werden. Diese Kategorie ist nicht per se neu und wurde in den letzten zehn Jahren entwickelt, aber sie bietet die Möglichkeit, Kundenbasen zu erweitern und Produkte über große Entfernungen zu verkaufen. Der Herstellungsort ist nicht relevant und kann dadurch auch in ländlichen Gebieten liegen, in denen die Instandhaltungskosten niedrig sind.

○ *Beispiele sind handgefertigte Produkte oder Produkte die in geringen Stückzahlen hergestellt werden, dafür kommt grundsätzlich alles in Betracht. Der Verkauf von (physischen) Produkten im Internet kann besonders für Personen attraktiv sein, die bereits Erfahrung in der Produktion und dem Verkauf von Waren haben und an abgelegenen Orten mit wenig Zugang zu einem ausreichenden KundInnenstamm leben.*

5. Eine andere Art und Weise, wie Menschen sich in der Sharing Economy engagieren können, ist über Sharing-Plattformen (wir können dies die **truesharing economy nennen**). Dies wird jedoch kein Einkommen generieren, sondern ist ein Weg, um Kosten z.B. durch die Teilung eines Büros oder eines Fahrzeugs zu minimieren. Diese Kategoriedürfte für den laufenden *Trainingskurs* von untergeordneter Bedeutung sein, da sich hier keine Möglichkeit bietet, ein Einkommen zu erzielen. Umgekehrt können Sharing Plattformen als Blaupause für die heutigen gewinnorientierten Gig-Economy-Plattformen angesehen werden. In der Medien- und Wissenschaftsliteratur sind sie jedoch im Vergleich zu diesen weit weniger vertreten. Im Rahmen dieses *Trainings* könnten Non-Profit-Sharing-Aktivitäten von TeilnehmerInnen genutzt werden, um von und zum Arbeitsplatz zu pendeln, Büroräume zu teilen, Zugang zu Wissen zu erhalten oder andere




Kosten des täglichen Lebens zu reduzieren. Verbreitete Nutzung von Sharing-Plattformen kann in Transport (Carsharing, Fahrgemeinschaften, Fahrrad-Sharing, etc.), in Unterkünften (Wohngemeinschaften oder Häuser), für Büroräume (Co-Working-Spaces) und für andere Dienstleistungen (eine sehr breite Kategorie, u.a. Time-Sharing, Zeitbanken, alternative Währungsplattformen, kollaborative Finanzierung etc.) beobachtet werden. Diese Formen von Non-Profit als solche bieten keine Möglichkeit zur Selbstständigkeit in der kollaborativen Wirtschaft, sondern erlauben wie erwähnt die Reduzierung bestehender Kosten oder den Zugang zu Wissen und Dienstleistungen, die sonst nicht zugänglich sind. Es gibt kaum eine Möglichkeit, sich auf diesem Gebiet selbstständig zu machen, abgesehen von der Gründung von Sharing-Economy-Plattformen. Menschen können mit der Nutzung dieser Dienste kein Einkommen erzielen, sondern Dienste nur effizienter nutzen und bereitstellen und mit anderen teilen.

Plattformen

Trotz der riesigen Anzahl von Crowdsourcing-Plattformen, die mit ihren zahlreichen Unterscheidungsmerkmalen im World Wide Web auftauchen, können im Wesentlichen vier verschiedene Formen von zwischengeschalteten Crowdsourcing-Plattformen unterschieden werden. Erstens gibt es auf **Gebots- und Wettbewerbsbasis basierende** Plattformen:


1. Auf **bid-basierten Plattformen** posten Kunden kurze Briefings und legen ein Grundgerüst für die Aufgaben fest, das eine Stellenbeschreibung, einen festen oder einen Stundenpreis, einen Zeitrahmen, mögliche Meilensteine und vielleicht auch Nachschlagewerke enthalten kann. Crowdworker auf der anderen Seite können sich um eine Stelle bewerben, indem sie auf ein Briefing reagieren und ihre Bedingungen festlegen, einschließlich der Klärung der Arbeit, der Preis- und Zeitrahmenvereinbarung und der Festlegung von Meilensteinen. Abhängig davon, auf welchen Modus sich die Parteien einig werden, kann es zu bestimmten Meilensteinen Zahlungen geben; in der Regel wird die Zahlung von den Plattformanbietern erst verarbeitet, sobald der Auftrag abgeschlossen und der Kunde zufrieden ist (durch Freigabe der Zahlung seitens des



Kunden und Übertragung der endgültigen Dateien auf der Crowdworke Seite). Je nach Plattform wird von dieser ein bestimmter Prozentsatz des Bestellvolumens und/oder eine Pauschale für die Erbringung ihrer Vermittlungsleistungen in Rechnung gestellt. Einige Plattformen berechnen den Crowdworkern auch, dass sie ein Angebot für ein Jobangebot abgeben. Prominente bid-basierte Plattformen sind "Upwork", "Freelancer" oder "Peopleperhour". *Eine detailliertere Übersicht finden Sie in TOPIC 4 .*

2. Die zweite Form von Crowdsourcing-Plattformen **basiert auf Wettbewerben**. KundInnen veröffentlichen ein Briefing mit einem festen Preisgeld (z. B. durch Auswahl einer von der Plattform festgelegten, vorgefertigten Preiskategorie). Crowdworker haben die Möglichkeit, fertige oder fast fertige Produkte an einen Kunden/eine Kundin zu senden in der Hoffnung, den Wettbewerb zu gewinnen. Die KundInnen können jedoch aus mehreren Einreichungen wählen. Um eine höhere Chance zu haben, als Gewinner ausgewählt zu werden, reichen Crowdworker oft mehrere Versionen ein. Gewöhnlich gibt es verschiedene Phasen der Auswahl eines Produkts. Shortlists mit ausgewählten Einreichenden spielen eine wichtige Rolle. Diese MitarbeiterInnen erhalten möglicherweise Feedback und/oder Verbesserungsvorschläge, bevor der Kunde seine endgültige Entscheidung trifft. In einigen Fällen erhalten Crowdworker auf dieser Shortlist bereits eine finanzielle Entschädigung. Sobald das Gewinnerdesign ausgewählt wurde, kann der Kunde nur mit kleineren Änderungen rechnen. Nachdem das Produkt akzeptiert wurde, wird der Mitarbeiter bezahlt. Aufgrund der geringen Gewinnchancen sind contestbasierte Plattformen für viele Mitarbeiter nicht die bevorzugte Arbeitsweise. Wettbewerbsbasierte Plattformen werden häufig in kreativen Bereichen wie Design, Architektur oder Audio- / Videoarbeiten eingesetzt. Plattformen sind z.B. „99designs“ oder „Designcrowd“.


3. Darüber hinaus bieten einige Plattformen **Shop-Funktionen**– oft zur Ergänzung der bid- oder contest-basierten Vermittlung von Arbeit –, bei denen Online-MitarbeiterInnen fertige Produkte zu festen Preisen anbieten können. Diese können sowohl Dienstleistungen als auch Produkte umfassen, wie z. B. handgefertigte Produkte,



Grafikdesigns, Videos oder Audioprodukte. Andere Plattformen konzentrieren sich ausschließlich auf das Angebot von vorgefertigten Arbeitspaketen (zB fiverr). Ein weiteres wichtiges Merkmal ist, unabhängig vom spezifischen Plattformformat, die Möglichkeit für Kunden, ein sogenanntes "privates Projekt" zu initiieren. Mit diesem Tool können sie direkt mit den Mitarbeitern in Kontakt treten, ihnen spezifische Jobs anbieten oder sie zur Teilnahme an einem Wettbewerb einladen und direkt Bedingungen verhandeln. Bevor sie zu solchen Projekten eingeladen werden, müssen Crowdworker in der Regel ein hohes Ansehen aufbauen, das in ihrem Online-Profil dokumentiert ist, indem sie ihre Bewertungen durch Kunden verbessern. Eine Plattform, die sich ausschließlich auf den Verkauf von Fertigprodukten konzentriert, ist wie erwähnt "fiverr, wo jeder Job / jedes Produkt fünf Dollar kostet. Auf anderen Multi-Purpose-Plattformen wie "Freelancer" oder auf bestimmten Plattformen wie "99designs" können Menschen ihre Produkte jedoch auch direkt verkaufen.

4. Neben der wettbewerbsbasierten und bid-basierten Vermittlung von Arbeiten und Plattformen für vorgefertigte Dienste funktionieren manche Plattformen **automatisiert** auf der Basis bestimmter Variablen, d.h. Dienstleister und Kunden werden über eine Anwendung entsprechend der Entfernung zum Standort gematcht (Uber oder ähnliche Transportdienste). Die Mitarbeiter (Fahrer in diesem Beispiel) erhalten einen Ping und können den Dienst bereitstellen. Zum Zeitpunkt des Schreibens sind wir nicht sicher, ob zusätzliche Variablen berücksichtigt werden, wie zum Beispiel die Online-Bewertung oder Erfahrung des Fahrers. Die Preisgestaltung des Dienstes hängt wiederum von mehreren Variablen ab, wie etwa der zurückgelegten Entfernung oder der tatsächlichen Nachfrage in einem bestimmten Gebiet. Wenn es in einem Gebiet eine hohe Nachfrage und eine niedrige Fahrerichte gibt, steigen die Preise, umgekehrt sinken die Preise, wenn die Nachfrage gering ist. Diese Methode soll Anreize dafür schaffen, dass Fahrer andere Bereiche abdecken und die Wartezeiten für Kunden niedrig halten.

Neben Uber wird diese Art des Matchings hauptsächlich für standortbezogene Dienstleistungen im Bereich Transport oder Zustellung genutzt. Beispiele für Plattformen



sind "BlaBlaCar" (Fahrgemeinschaften), "MyTaxi" für den Transport oder "Foodora" und "Deliveroo" für die Lieferung von Lebensmitteln. Mit Apps wie "Airbnb" oder "Wimdu" können Menschen Immobilien vermieten.



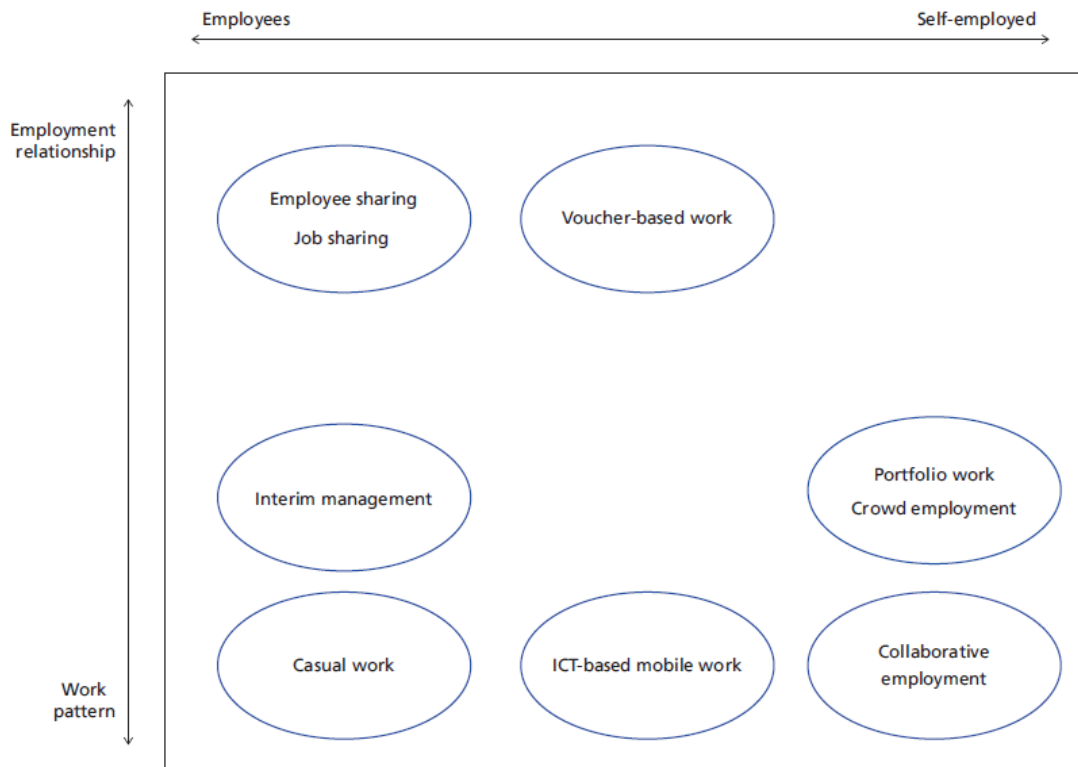
Konzepte, Trends und Arten neuer Beschäftigungsformen (NFE – New Forms of Employment)

Ein weiterer Trend in den letzten Jahren waren Arbeits- und Beschäftigungsformen, die nicht in die Schemata traditioneller Vollzeitbeschäftigung passten. Unter dem Begriff neue Beschäftigungsformen wird eine Reihe von Konzepten zusammengefasst, die sich auf Flexibilität, den Einsatz neuer Informationstechnologien und gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen seit dem Jahr 2000 beziehen. Nach der Wirtschaftskrise von 2008 suchen die politischen Entscheidungsträger nach neuen Wegen der Verringerung von Arbeitslosigkeit und der Schaffung von Arbeitsplätzen. Ein Aspekt ist dabei, die Flexibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu nutzen und andere Formen von Beschäftigungsverhältnissen zu erkunden. Die Europäische Union förderte die Entwicklung in diesem Bereich, da sie "die politischen Antworten auf diese Entwicklungen in der Beschäftigungsstruktur untersuchen und Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem übergeordneten Ziel nachhaltiger Beschäftigungsbindung und der Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützen will." (Eurofound, 2015, S. 4). Ein Bericht von Eurofound (2015) identifizierte neun neue Formen der Beschäftigung, die eine neue Beziehung zwischen Arbeitgeber / Arbeitnehmer oder Kunde / Arbeitnehmer und neue Wege darstellen, wie Arbeit geleistet wird. Die neun Kategorien sind:

1. Mitarbeiter teilen
2. Job-Sharing
3. Gutschein-basierte Arbeit
4. Interim Management
5. Gelegenheitsarbeit
6. IKT-basierte mobile Arbeit
7. Crowdwork


8. Portfolio Arbeit
9. Kollaborative Arbeit

Figure 2: Classification of nine new forms of employment



Source: Eurofound


Im folgenden Abschnitt diskutieren wir kurz acht der neun Arbeits- und Beschäftigungsformen. Detaillierte Informationen zu Crowd Employment (in diesem Bericht Crowdwork oder Sharing Economy genannt) finden Sie im vorherigen Abschnitt. Mehrere Berichte von Eurofound (Eurofound, 2015, 2016; Eurofound und Internationales Arbeitsamt, 2017) suchten nach Belegen für neue Beschäftigungsformen in 25 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen (im Bericht



2015);hinzukam ein ausführlicher Bericht über strategisches Employee Sharing (2016) und ein weiterer Bericht über flexibles Arbeiten zu jeder Zeit und an jedem Ort (veröffentlicht im Jahr 2017). Nicht alle neuen Beschäftigungsformen sind 2015 in allen Ländern vorhanden. Die fünf im zitierten Bericht zu neuen Beschäftigungsformen behandelten Länder (Spanien, Griechenland, Slowenien, Bulgarien und Österreich) unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeit neuer Beschäftigungsformen: In Österreich wurden Mitarbeiterbeteiligung, Gutscheinarbeit und kollaborative Beschäftigung gefunden;in Bulgarien schien nur die Mitarbeiterbeteiligung ein Faktor zu sein;in Slowenien gab es Belege für Job-Sharing, Gelegenheitsarbeit und IKT-basierte mobile Arbeit;in Griechenland scheinen sieben neue Beschäftigungsformen von Bedeutung zu sein, nämlich Employee Sharing, Interimsmanagement, IKT-gestützte mobile Arbeit,Gutscheinarbeit, Portfolioarbeit, Crowdwork und kollaborative Beschäftigung;und in Spanien wurden IKT-basierte mobile Arbeit, Crowdwork und kollaborative Beschäftigung identifiziert.Da der Bereich in den letzten Jahren ständig in Bewegung ist, ist diese Liste sehr wahrscheinlich veraltet.

Mitarbeiter teilen

Die erste Art von neuer Beschäftigung ist das Teilen von MitarbeiterInnen (Employee Sharing), bei der zwei oder mehr Arbeitgeber gemeinsam ArbeitnehmerInnen einstellen.Dies ermöglicht eine flexible Verteilung der Arbeitnehmer zwischen den Arbeitgebern und die Bindung der Arbeitnehmer.Wenn Employee Sharing strategisch angegangen wird, gründen Unternehmen eine juristische Person, um kollektives Personal zu ermöglichen, d.h. Mitarbeiter einzustellen, die dann für alle beteiligten Unternehmen arbeiten können."Die Arbeitgebergruppe wird zum legalen Arbeitgeber der geteilten Arbeitnehmer, während die teilnehmenden Unternehmen für die Arbeitsorganisation einschließlich derGesundheitsschutz- und Gesundheitsschutzmaßnahmen verantwortlich sind"(Eurofound, 2015, S. 14).Für die




Arbeitnehmer bietet dies eine dauerhafte Beschäftigung (z.B. für Saisonarbeiter, Teilzeitkräfte usw.). Im Gegensatz dazu wird Ad-hoc-Mitarbeiteraustausch genutzt, wenn ein Unternehmen Arbeitnehmer vorübergehend für andere Unternehmen anstellt, beispielsweise wenn das entsendende Unternehmen zu wenig Arbeit für zu viel Personal hat und umgekehrt das Personal des aufnehmenden Unternehmens arbeitslos ist. Das Teilen von Mitarbeitern findet in einer Reihe von Sektoren statt, stark abhängig von dem Land, in dem es eingesetzt wird. In Frankreich, wo die Arbeitnehmerbeteiligung relativ häufig ist, ist die Landwirtschaft der dominierende Sektor, in anderen Ländern sind die Bereiche Produktion, Baugewerbe oder Einzelhandel ebenfalls häufige Sektoren. Die Teilung von MitarbeiterInnen in Österreich garantiert gleiche Rechte für Mitarbeiter und Stammpersonal.

Employee Sharing wurde auch von den Partnern des Co-Labourative Lab Projekts in ihren jeweiligen Ländern identifiziert. Bulgarien gab an, dass es im IT-Sektor recht häufig vorkommt. In Griechenland sind sie nicht sehr häufig; aus Spanien und Slowenien liegen keine spezifischen Informationen über Employee Sharing vor, was möglicherweise darauf hindeutet, dass sie auch in diesen Ländern nicht sehr verbreitet sind.

Job-Sharing

Beim Job-Sharing werden zwei oder mehr Arbeiter eingestellt, um eine Position zu besetzen. Normalerweise bedeutet dies, dass zwei Arbeiter eine Vollzeitstelle ausfüllen. Je nach Land erhalten die Arbeitnehmer einen Vertrag einschließlich aller beteiligten Arbeitnehmer oder sie erhalten alle Einzelverträge. Job-Sharing ermöglicht die Flexibilität der Mitarbeiter und kann genutzt werden, wenn Arbeitnehmer nicht in Vollzeit arbeiten können oder wollen. Gleichzeitig erhalten Unternehmen Zugang zu zusätzlichen Fähigkeiten und Qualifikationen. Die spezifische Gestaltung des Vertrags über die Dauer der Beschäftigung, Arbeitszeit oder Arbeitsorganisation usw. wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt.




In Slowenien beispielsweise ist Job-Sharing eine neue aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme zur Verringerung der Arbeitslosigkeit. Es richtet sich nicht speziell an Arbeitnehmer, die bereits einen Arbeitsplatz haben, sondern an Arbeitslose.

Gutscheinbasierte Arbeit

Gutscheinbasierte Arbeit ist definiert als Arbeit, die keine direkte Zahlung von Bargeld zwischen Arbeitenden und Kunden beinhaltet. Vielmehr können Kunden Gutscheine von einer offiziellen Regierungsorganisation oder einer anderen autorisierten Organisation kaufen. Oft haben diese Gutscheine einen spezifischen Gültigkeitsbereich, normalerweise im Haushaltssektor und in der Landwirtschaft. Eine Begründung für die Durchsetzung von gutscheinbasierter Arbeit ist die Bereitstellung von Mitteln zur Unterstützung der legalen Beschäftigung in Bereichen, in denen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit üblich ist. Die ausgestellten Gutscheine enthalten bereits Abgaben und Steuern und ermöglichen eine einfache und legale Möglichkeit, Arbeitnehmer für eine einzelne Aufgabe oder einen befristeten Arbeitsvertrag zu beschäftigen. Allerdings decken nicht alle Formen von gutscheinbasierter Arbeit die Sozialversicherungsbeiträge ab. Eurofound fand unter anderem Hinweise auf gutscheinbasierte Arbeit in Griechenland und Österreich.

Da auf Gutscheinen basierende Arbeiten auf kurzfristige Einsätze abzielen, ist es nicht verwunderlich, dass diese häufig bei Arbeitnehmergruppen außerhalb der traditionellen Erwerbsbevölkerung zu finden ist: Arbeitslose, Studenten, Pensionisten und Personen, die früher keinen regulären Arbeitsvertrag hatten, aber auch Wanderarbeitnehmer. Die Berufe befinden sich in der Regel in Bereichen mit geringer Qualifikation, ohne spezielle Anforderungen an die Ausbildung. Sehr oft überlappt sich das Arbeiten auf Gutscheinbasis mit anderen neuen Beschäftigungsformen, so könnten Gelegenheitsarbeit und Portfolioarbeit auch mit einem gutscheinbasierten Bezahlungssystem funktionieren.




Ein Hauptziel für Kunden kann darin bestehen, eine formelle und erklärte Arbeitsbeziehung mit einem Arbeitnehmer herzustellen. Gutscheinbasierte Arbeit beinhaltet auch keine längerfristigen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer und erfordert nicht viel Verwaltungsarbeit; sie bietet Arbeitnehmern Möglichkeiten für Einkommen und (temporäre) Beschäftigung. Sie könnten auch von Flexibilität profitieren, die jedoch nicht absichtlich gewählt wird, sondern durch die Terminpläne der Kunden auferlegt wird. Im Vergleich zu nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit haben Arbeitnehmer in der Regel eine Art von Sozialschutz und Zahlungsgarantien.

Interim Management

Interim Management ist vergleichbar mit den Aktivitäten von Zeitarbeitsfirmen: Unternehmen vermieten ihre Mitarbeiter an andere Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum und Zweck. Im Gegensatz zu Arbeitsagenturen gilt das Interim Management jedoch für hochspezialisierte Experten. Die Unterscheidung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Interim-Management ist nicht immer klar, aber mit Interim-Management wird die Empfängerfirma in der Regel der Arbeitgeber. Diese Form der Beschäftigung ermöglicht Unternehmen eine hohe Flexibilität in ihren Arbeitsverträgen und erfordert keine langfristigen Verpflichtungen. Da Interim Management vor allem auf Managementexperten abzielt, die hoch qualifiziert sind und Erfahrung im Krisenmanagement haben, wird es im Rahmen des co-Labourative Lab-Projekts von geringerem Interesse sein. Es könnte allenfalls HR-Manager interessieren.

Gelegenheitsarbeit

Gelegenheitsarbeit ist ein Oberbegriff für eine instabile und diskontinuierliche Beschäftigung. Im Gegensatz zur Job-Sharing-Kategorie wird hier die Flexibilität des Arbeitgebers gewährleistet, da die Arbeitgeber nicht regelmäßig arbeiten



müssen. Mitarbeiter können nicht erwarten, dass die Arbeit einer kontinuierlichen Form der Beschäftigung entspricht, die Beschäftigung hängt eher von der aktuellen Arbeitsbelastung ab. Gelegenheitsarbeitsverträge haben seit der Krise von 2008 rasch zugenommen. Der Eurofound-Bericht unterscheidet weiterhin zwischen unterbrochenen Arbeiten, bei denen Arbeitnehmer eine bestimmte Aufgabe in einem bestimmten Zeitraum ausführen – wie sie in projektbezogenen Arbeiten oder Saisonarbeit vorkommen, und Bereitschaftsdiensten, bei denen ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis besteht, aber keine kontinuierliche Arbeit und Bezahlung. Im Vereinigten Königreich wird letzteres bekanntermaßen als Null-Stunden-Vertrag bezeichnet, bei dem die Arbeitgeber überhaupt keine Arbeit leisten müssen.

Für Unternehmen hat ein Pool von Gelegenheitsarbeitern den Vorteil, dass sie die Arbeitskräfte kurzfristig einer Aufgabe zuweisen können, ohne dass sie sich diesen ArbeitnehmerInnen langfristig verpflichtet fühlen. Wie weit im Voraus die Arbeitnehmer über ihre Arbeit informiert sind, variiert erheblich zwischen den Ländern und den Verträgen, beginnend eine Stunde vor Beginn des Auftrags bis zu vier Wochen. Die Verwaltung des Arbeitskräftepotentials wird häufig von Zeitarbeitsfirmen durchgeführt. Arbeitsbereiche, die am meisten von Gelegenheitsarbeit profitieren, sind saisonale Aktivitäten oder Branchen mit variabler Nachfrage. Darüber hinaus wird Gelegenheitsarbeit für Veranstaltungen wie Konferenzen oder Festivals verwendet, oder wenn geschultes oder spezialisiertes Personal benötigt wird. Für die Arbeitnehmer bietet diese Art von Arbeit wenig Nutzen und wird eher aus Gründen der Arbeitslosigkeit akzeptiert. In Slowenien beispielsweise wird Gelegenheitsarbeit für junge Menschen genutzt, die versuchen, in den Arbeitsmarkt einzutreten und Arbeitserfahrung zu sammeln. Eine slowenische Agentur ist darauf spezialisiert, Studenten mit Unternehmen zusammenzubringen.




IKT-basierte mobile Arbeit

Fortschritte in der Informations- und Telekommunikationstechnologie, und hier insbesondere die "neuen Technologien"(Holtgrewe, 2014), ermöglichen ein neues Maß an Arbeitnehmermobilität. Digitalisierung, allgegenwärtige Konnektivität, Cloud Computing und Big Data ermöglichen es Unternehmen zunehmend, von ihren Mitarbeitern zu verlangen, dass sie mobil sind und immer flexibler werden. Mobile Breitbandanschlüsse auf Laptops, Smartphones oder Tablets tragen wesentlich zu dieser Entwicklung bei und ermöglichen es den Mitarbeitern, ein eigenes virtuelles Büro zu unterhalten. Darüber hinaus stellen globale Wertschöpfungsketten oder Produktionsnetzwerke, die länger und komplexer werden, Grenzen ignorieren und sich über Kontinente hinweg erstrecken, zusätzliche Anforderungen an die Mobilität von Arbeitern und stellen die traditionelle Wahrnehmung von Orten oder Örtlichkeit in Frage.

Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass ihre Arbeit zumindest teilweise außerhalb eines Büros ausgeführt wird. Dies macht eine Arbeit "wo und wann auch immer" möglich. Es gibt Ähnlichkeiten mit Telearbeit, wo Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitgeber arbeiten, IKT-basierte mobile Arbeit bedeutet damit mehr Flexibilität. Das Fehlen eines festen Büros, internetbasierte Arbeitsprozesse und eine Managementunterstützung von Mobilität und mobiler Arbeitskultur sind zentrale Elemente von IKT-gestützter mobiler Arbeit (Schaffers et al., 2006). IKT-basierte mobile Arbeit ist sowohl für Selbstständige als auch für Arbeitnehmer relevant.

Für diese Art von Arbeit gibt es einige Voraussetzungen, da die Arbeit über eine örtliche Distanz ausgeführt werden muss. Für Arbeitgeber verspricht IKT-basierte mobile Arbeit mehr Flexibilität, höhere Effizienz und geringere Kosten (Reduzierung von Büroflächen). Bei den Arbeitnehmern hingegen ermöglicht die mobile Arbeit




kürzere Pendelzeiten und möglicherweise mehr Autonomie bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit.

Portfolioarbeit

Portfolioarbeit ist nichts völlig Neues, sondern wurde bereits in den 1990er Jahren beschrieben (Handy, 1995) und zeigt die Praxis von Erwerbstätigen, die für mehrere Kunden und/oder Arbeitgeber arbeiten. Es umfasst viele Formen der Freiberuflichkeit und Selbständigkeit, bei denen die Arbeitnehmer selbst für die Akquise von Aufträgen und die Erzielung von Einkommen verantwortlich sind. Jobs oder Projekte sind in der Regel klein und temporär. Eine Portfolio-Karriere ist nicht auf einen einzelnen Kunden angewiesen, vielmehr müssen die Mitarbeiter Beziehungen zu mehreren Kunden pflegen. Die Bedingungen der Arbeit werden zwischen Kunde und Erwerbstätigem pro Projekt in einem Vertrag vereinbart. Die Zahlung erfolgt ebenfalls pro Projekt; die Arbeitnehmer sind selbst für die soziale Sicherheit und Steuern verantwortlich.

Die Portfolioarbeit wurde in den letzten zehn Jahren in vielen europäischen Ländern immer wichtiger, und seit der Krise von 2008/2009 ist die Notwendigkeit, Einkommen durch alternative Kanäle zu generieren, wieder angestiegen. Im Gegensatz zur Gelegenheitsarbeit ist die Portfolioarbeit jedoch bei Fachleuten der Kreativwirtschaft, Immobilien und Information und Kommunikation verbreitet, weniger in Saisonarbeit. Treiber für die Arbeit von Arbeitern im Portfolio können unter anderem die Selbstverwirklichung oder ein flexibler Arbeitstag sein. Für die Kunden hingegen bieten die Portfolioarbeiter Flexibilität, d.h. die Mitarbeiter können kurzfristig, für einzelne Projekte und ohne langfristige Verpflichtungen dem Mitarbeiter gegenüber eingestellt werden.

Probleme mit der Portfolioarbeit weisen Ähnlichkeiten mit anderen selbständigen Arbeitsformen auf, wie etwa IKT-basierte mobile Arbeit oder Gelegenheitsarbeit, bei




der die Menschen ihren Arbeitstag selbst bewältigen müssen und alle Verantwortung tragen müssen. Arbeitszeitdauer und Regelmäßigkeit und die Balance von Arbeit und Freizeit ist möglicherweise schwierig für Portfolioarbeiter. Portfolio-Arbeit ist die häufigste NFE Kategorie in den am Projekt beteiligten Ländern. Es ist in allen fünf Ländern durchaus üblich.

Kollaborative Beschäftigung

Kollaborative Beschäftigung ist ein allgemeiner Begriff für Muster, in denen Selbständige, Freiberufler und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) Team eine (begrenzte) Partnerschaft bilden, um dadurch kompetitiver zu werden. Eine solche Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren kann auf eine Reduktion der Fixkosten durch den Austausch von Büroräumen abzielen, auf die Bündelung von Know-how, oder umgekehrt die Auslagerung von gemeinsamen Aufgaben. Laut Eurofound (2015) können drei Arten kollaborativer Beschäftigung unterschieden werden: **Dachorganisationen** bieten Verwaltungsdienstleistungen für alle kooperierenden Mitglieder, wie Rechnungswesen, Sozialversicherungs- oder Steuerfragen; **Coworking** (in so genannten Co-Arbeitsräumen) bedeutet das Betreiben eines gemeinsamen Büros; eine weitere mögliche Zusammenarbeit erstreckt sich auf die gemeinsame Produktion in **Genossenschaften**.

Hauptgründe, sich in kollaborativen Arbeitsformen zu engagieren, sind gesteigerte Effizienz durch gebündelte Verwaltungs- oder strategische Aufgaben, reduzierte Kosten durch gemeinsamen Raum und gemeinsame Produktion. Die soziale Isolation der Selbständigen kann ebenfalls überwunden werden.

In Bezug auf **kooperative Arbeit** gibt es einige Hinweise auf Coworking Spaces. Dies scheinen zu in Bulgarien besonders häufig zu sein. Dies gilt auch für Spanien und Österreich. In Griechenland sind Coworking Spaces weniger häufig. In Slowenien gibt



es Initiativen, Coworking Spaces zu finanzieren, es wird aber relativ wenig Gebrauch von diesem Potential gemacht.

Das Verhältnis zwischen Sharing Economy (SHE) und neuen Formen der Beschäftigung (NFA)

Von den erwähnten neun neuen Beschäftigungsformen, wie sie im Eurofoundbericht definiert werden, hat Sharing Economy, wie sie in diesem Projekt verstanden wird, am meisten mit der Kategorie Crowdwork gemeinsam (siehe Eurofound, 2015). Allerdings können Gelegenheitsarbeit, IKT-basierte mobile Arbeit, Portfolioarbeit, kollaborative Tätigkeiten und möglicherweise auch gutscheinbasierte Arbeit prinzipiell auch über Online-Plattformen durchgeführt werden. Während also digitale Plattformen, die Matchingprozesse zwischen Klienten / Kunden / Arbeiter ermöglichen, nicht die einzige technische Voraussetzung für neue Formen der Beschäftigung bilden, können sie als eine wichtige Schlüsseltechnologie für viele diese neuen Arten von Arbeit verstanden werden.



SHE und NFE digitale Plattformen. Einführung in die wichtigsten Merkmale und Trends

Relevanz von Digitalplattformen für SHE und NFE

Wie im vorigen Kapitel erwähnt bilden digitale Plattformen eine wichtige Schlüsseltechnologie für neue Beschäftigungsformen. In der Welt der Online- und ICT-basierten Wirtschaft existiert eine große Anzahl von Vermittlungsplattformen, die als dritte Partei zwischen Kunde oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Beschäftigtem tätig werden. Die Plattformlandschaft ist dabei von Fusionen, häufigem Eigentümerwechsel und dem Verschwinden von kleineren und mittleren Plattformen geprägt. Einige großen Unternehmen, gegründet häufig in der englischsprachigen Welt, wirken auf internationaler Basis. Während diese Plattformen eine Kunden- und Mitarbeiterbasis in vielen europäischen Ländern haben, gibt es starke Hinweise darauf, dass die Sprache generell eine entscheidende Rolle für die Reichweite und Verbreitung von Online-Plattformen spielt. Als Ergebnis gibt es häufig weniger internationale Player und eine Reihe von Plattformen, die entlang örtlicher bzw. sprachlicher Linien orientiert sind. Für den europäischen Kontext wichtige bid-basierte Plattformen sind „Freelancer“, „Odesk“, „Crowdfunder“ oder „Topcoder“. Bei wettbewerbs-basierten Plattformen sind aktuell „99designs“, „Jovoto“, „Local Motors“ und „Gewinde“ von Bedeutung. Ortsgebundene Dienste wie Transport werden über Plattformen wie „Uber“ oder „Lyft“ vermittelt, „Blablacar“ ermöglicht Car-Sharing. Was die kurzfristige Vermietung von Immobilien betrifft, sind „Airbnb“ und „Wimdu“ die wichtigsten Plattformen. Für professionelle, z.B. handwerkliche Dienstleistungen sind „Taskrabbit“, „Helpling“ oder „Myhammer“ von Bedeutung. Eine erweiterte Liste der Plattformen in jedem in dieses Projekt einbezogenen Land ist in Thema 2 zu finden.




Chancen für Arbeitslose: Barrieren und Treiber

Barrieren für SHE

Die Voraussetzungen für die Arbeit als Crowdworker auf Online-Plattformen sind einfach: ein Internetzugang und ein Gerät (in der Regel ein Computer, aber abhängig von der Art der Arbeit genügt ein Smartphone). In der Regel sind keine besonderen Fähigkeiten erforderlich, abgesehen von Grundkenntnissen und Fertigkeiten im Umgang mit Internet und Computer. Allerdings ist erwähnenswert, dass einige Fähigkeiten in der richtigen Nutzung der Möglichkeiten, die die Sharing Economy bereitstellt, bei der Etablierung als Selbständiger im Onlinebereich helfen können. Einige dieser Fähigkeiten werden in weiteren Themebereichen von Co-Lab abgedeckt. Darüber hinaus gibt es wenig übergeordnete Gesetze, die die Arbeit über Online-Plattformen einschränken (mit Ausnahme von Uber und Airbnb, die in einigen Städten verboten oder eingeschränkt wurden).


Die wichtigsten Hindernisse für Arbeit über Online-Plattformen hängen mit der Arbeitsorganisation zusammen und sind oft sehr ähnlich wie Probleme im Zusammenhang mit selbständiger Erwerbstätigkeit, freien Arbeiten oder anderen neuen Formen der Beschäftigung. Wir identifizierten die folgenden problematischen Bereiche, die bei Online-Arbeit auftreten können und damit als Barrieren für (potentiell) Erwerbstätige wirken können:

- **Unsichere Rechtslage:** der ungeklärte (rechtliche) Status einiger Plattformen könnte dazu führen, nicht über solche Plattformen arbeiten zu wollen.
- **Niedrige Bezahlung:** für die Mehrheit der über Plattformen Tätigen ist die Vergütung eher gering im Vergleich mit ähnlicher Arbeit, die offline durchgeführt wird. Dies gilt




jedoch in erster Linie für nord- und westeuropäische Länder, in denen das Einkommensniveau hoch ist, während die Situation in mittel-, ost- und südeuropäischen Ländern anders aussehen kann. Wenn darüber hinaus die regionale wirtschaftliche Situation schwierig ist, kann Arbeit über Online-Plattformen die einzig gangbare Option zur Erzielung von Einkommen sein.

- **Unsicherer Zahlungseingang:** Die Bezahlung von Crowdworkern läuft meist über die Plattform und sollte theoretisch sicher sein, Crowdworker berichten aber häufig über Zahlungsverzug oder Betrug.
- **Arbeitssicherheit:** Arbeiter sind selbst verantwortlich für die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und ihrer Arbeitsumgebung.
- **Soziale Sicherheit:** ähnlich wie andere Selbständige sind Online-Arbeiter selbst für ihre Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich. Da Arbeit und Zahlungen über das Internet schwer zu verfolgen sind, wird die Arbeit oft nicht deklariert. Dies führt dazu, dass manche Crowdworker nicht oder nicht vollständig sozialversichert sind.
- **Steuern:** weil Transaktionen häufig nicht deklariert werden, werden keine Steuern gezahlt. Dies verstärkt die Unsicherheit in Bezug auf den rechtlichen Status, wodurch Regierungen (bislang eher halbherzig) versuchen, Online-Arbeit in das Steuersystem einzubeziehen.
- **Arbeitszeit:** Crowdworker müssen ihre Arbeitszeit selbst verwalten und wie diesbezügliche Forschung zeigt, führt dies häufig zu problematischen Arbeitsmustern. Crowdworker haben oft lange Arbeitszeiten, einschließlich Nacharbeit, Arbeit am Wochenende oder an Feiertagen, wobei der Zeitplan am Kunden ausgerichtet wird. Dies wird besonders problematisch, wenn sich Arbeitnehmer und Auftraggeber in unterschiedlichen Zeitzonen befinden.

- 
- **Überwachung und Kontrolle:** auf direkte (Webcam, Screenshots, Tracking) oder indirekte Weise (Ratings und Bewertungen) sind Crowdworker unter ständiger Überwachung.
 - **Arbeitsintensität:** Knappe Abgabefristen oder mehrere Jobs und Aufgaben zugleich steigern die Arbeitsintensität und führen zu langen Arbeitszeiten und einem hohen Maß an Stress.
 - **Der globale Wettbewerb:** Arbeit über das Internet bedeutet, mit Menschen aus der ganzen Welt, teilweise mit höherem Skillset, zu konkurrieren, sowie mit Menschen aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau.
 - **Urheberrechtsfragen** : unsichere/ungelöste Rechtsfragen über den Besitz eines Produkts können Probleme für die Arbeitnehmer mit sich bringen.
 - **Benötigte Ausrüstung** : Während Crowdwork im Allgemeinen keine hohen Investitionen in Ausrüstung benötigt, sind für einige Plattformen hohe Anfangsinvestitionen erforderlich, wie zum Beispiel ein Auto.
 - ...

Ebenso gibt es Hindernisse für Kunden oder Unternehmen, Arbeit an Internet-Plattformen auszulagern:

- **Aufgabenspezifikation:** in Crowdwork treffen sich Kunden und Ausführende in der Regel nicht persönlich, daher muss die Beschreibung einer Aufgabe oder Arbeit sehr klar sein, um Missverständnisse zu minimieren. Das bedeutet eine Menge Arbeit auf der Seite des Kunden vor der Auslagerung eines Jobs. Eine komplexe Aufgabe muss standardisiert und modularisiert werden, was keine leichte Aufgabe ist.
- **Schwierige Verwaltung und Kommunikation:** Insbesondere bei komplexeren Aufgaben erstreckt sich die Kommunikation über die anfängliche




Aufgabenstellung hinaus, eine oder mehrere Rückkopplungsschleifen sind erforderlich.

- **Qualität des Produkts/der Dienstleistung:** Das Know-how eines Arbeitnehmers ist sehr schwierig zu beurteilen, vor allem wenn die Kommunikation nur virtuell ist. Darüber hinaus wird die Qualität von Produkten und Dienstleistungen über Online-Plattformen wegen dem niedrigen Löhne und unsicherer Qualifikationsniveaus in der Regel als geringer eingeschätzt als in Offline-Arbeit.
- **Urheberrechtsfragen:** Urheberrechtsfragen können entstehen, wenn sie nicht vorweg klar geregelt werden. Dies ist problematisch, wenn sich das Urheberrecht zwischen den Ländern, in denen Kunde und Ausführer angesiedelt sind, unterscheidet.
- Für App-basierte Arbeiten wie Transport kann **Sicherheit** ein Problem sein.

Barrieren für NFE

Es kann in einzelnen Ländern in Bezug auf jede neue Beschäftigungsform gesetzliche Beschränkungen geben. Allgemeine Barrieren für neue Beschäftigungsformen beziehen sich auf (bekannte) Schwierigkeiten, mit denen Selbständige oder Freiberufler konfrontiert sind, wie zum Beispiel der Forderung nach Selbstverwaltung des Arbeitslebens, Verwaltungs- und Marketing-Arbeit, keinem festen Zeitplan, ungleichmäßigen Auslastungen, Zeiten mit niedriger Bezahlung, fehlenden Karrieremöglichkeiten und so weiter.


Spezifischer betrachtet macht es Employee-Sharing erforderlich, dass die entsprechenden Unternehmen zusammenarbeiten und gemeinsam nach geeigneten MitarbeiterInnen suchen. Für Jobsharing müssen zwei oder mehr Mitarbeiter gefunden werden, deren Fähigkeiten komplementär sind. Gutscheine-basierte Arbeit kann nur für eine bestimmte Gruppe von Aufgaben eingesetzt werden (z.B.



Saisonarbeit, Hausarbeit) und steht für qualifiziertere Berufe in der Regel nicht zur Verfügung. Gelegenheitsarbeit ist instabil und diskontinuierlich, bietet keine langfristige Perspektive für Arbeiter und ist in der Regel mit problematischen Arbeitsbedingungen verbunden. IKT-basierte mobile Arbeit ist nur möglich für Tätigkeiten, die ortsunabhängig durchgeführt werden können, zudem müssen mobile Geräte beherrscht werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeitgestaltung ist oft eine Herausforderung für Beschäftigte in IKT-basierter mobiler Arbeit. Auch Portfolio-Arbeit, ein Konzept, das sich in den 1990er Jahren entwickelte, führt möglicherweise nicht zu stabilen Erträgen, beinhaltet ungleich verteilte Arbeitsbelastung und Stresssituationen, die - wenn nicht gut mit ihnen umgegangen wird - die Work-Life-Balance untergraben. Für die verschiedenen Formen der kollaborativen Arbeit sind geeignete Partner nötig, um Kosten und Verantwortlichkeit zu teilen.

Treiber für SHE

Theoretisch bieten neue Beschäftigungsformen freien Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr eigener Chef zu sein und ihre Arbeit flexibel zu gestalten, selbst zu bestimmen wann und wie lange man arbeitet, welche Jobs man akzeptiert und nicht (Kittur et al., 2013). Darüber hinaus kann Crowdsourcing Möglichkeiten bieten, gemeinsam Probleme zu lösen (Barnes et al., 2015). Insgesamt kann die plattformbasierte Wirtschaft mehr Wettbewerb, eine Erhöhung der Auswahl und niedrigere Preise bewirken (Europäische Kommission, 2016a). Darüber hinaus können durch Crowdwork Menschen an Erfahrung und Qualifikation gewinnen und mit Experten und internationalen Kunden kooperieren und arbeiten. Die Anbindung über mobile Geräte ermöglicht mehr Flexibilität in Bezug auf den Ort der Arbeit und Menschen können zu Hause oder an einem anderen Ort arbeiten. Die Europäische Kommission unterstreicht die potenzielle Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Märkte, mehr Wachstum, den Zugang der Verbraucher zu Gütern und Dienstleistungen und vor allem



erkennt sie neue und flexible Arbeitsmöglichkeiten (Europäische Kommission, 2016a). Aufgrund eines Mangels an umfassenden länderübergreifenden quantitativen oder qualitativen Daten zu den tatsächlichen Auswirkungen von Plattformen auf den Übergang von Arbeitslosigkeit zu Arbeit und auf die Arbeitsmarktbeteiligung bleibt bislang ungewiss, ob diese Hoffnungen erfüllbar sind.

Für die europäische Wirtschaft versprechen Plattformen als neue Arbeitsmarktvermittler erhöhte Arbeitsmarktbeteiligung erhöhte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bestimmter Regionen und der Europäischen Union insgesamt. Crowdsourcing-Plattformen bieten Arbeitgebern oder Kunden nicht nur Zugang zu einem großen Pool an Arbeit, Qualifikation und Kreativität , sondern auch die Möglichkeit von höherer Flexibilität, oft niedriger Kosten ohne langfristiges Engagement für die Belegschaft zu profitieren (Felstiner 2011; Schäfer, 2012) . Ähnlich wie Outsourcing ermöglicht diese Form der Arbeitsvermittlung Unternehmen, Kosten der direkten Beschäftigung zu externalisieren (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014) .


Treiber für NFE

Treiber für NFE finden Sie im Kapitel Konzepte, Trends und Arten von neuen Formen der Beschäftigung (NFA).

Fallstudien.


Im Folgenden beschreiben wir kurz die Fälle von drei bei FORBA interviewten Crowdworkern:

Alfred, 34 Jahre alt, ausgebildeter Toningenieur, arbeitete früher als Cutter für einen Fernsehsender, kündigte diesen Job vor etwa fünf Jahren und ist seither beim Arbeitsmarktservice registriert. Alfred arbeitet als Freiberufler auf verschiedenen Kanälen. Derzeit hat er vier Haupteinnahmequellen: Arbeitslosengeld, geringfügige Beschäftigung, freiberufliche Arbeit über Plattformen und einen von ihm gegründeten Verein. Darüber hinaus ist er kürzlich einer Kooperative beigetreten, um die Hauptrisiken der Prekarisierung für kreative Freiberufler anzugehen. Seine Arbeitsgebiete umfassen verschiedene Arten von kreativer Arbeit, darunter "Grafikdesign, Sound, Video, Webdesign, alles, was in diesem Nebel neuer Medien oder kreativer Wirtschaft vorkommt". Seine täglichen Arbeitszeiten variieren erheblich, an manchen Tagen arbeitet er kaum, in anderen 10 bis 12 Stunden, und wenn der Scheiß den Fan trifft, "arbeite ich die ganze Zeit für drei oder vier Tage, 16 bis 17 Stunden am Tag ". Wie er auf Aufgaben reagiert, die auf Plattformen angeboten werden, hängt von der Größe des Auftrags ab, vom schnellen Senden eines kurzen Standardtextes zu einem detaillierten Angebot, kombiniert mit Links zu einigen früheren Projekten. Ratings sind für Alfred sehr wichtig, da er eine direkte Verbindung zwischen hoch bewerteten und neuen Aufgaben sieht. Ratings sind besonders wichtig in der Anfangsphase der Arbeit über eine Plattform, um ein prominentes Profil aufzubauen und auf dem Radar potenzieller Kunden zu stehen. Alfred sagt, dass er am Anfang "alles" gemacht hat, um eine gute Bewertung zu bekommen, wie zum Beispiel überbesetzte Investitionen in schlecht bezahlte Aufträge und Arbeiten in Änderungen ohne Aufpreis. Nach ein paar Bewertungen ist eine einzelne Bewertung nicht so



entscheidend wie am Anfang und "Sie müssen sich nicht mehr alles gefallen lassen". Dennoch sieht Alfred eine deutlich ungleiche Machtverteilung zwischen Crowdworkern und Kunden: "Sie lagern die Kreativität an uns aus, sie lagern das Risiko aus und sie werfen uns außerdem den Preis weg. Ich meine, es gibt kaum einen offensichtlicheren Weg in die Sklaverei. Es ist in unserer Branche sehr schnell schlimmer geworden, der amerikanische Ausdruck Rasse nach unten passt sehr gut. Es ist absurd, denn es gibt mehr Arbeit als je zuvor, das ist die Wahrheit. "


Julia, 40, studierte Malerei, kommt aus Rumänien, lebt und arbeitet seit einigen Jahren in Österreich, kehrte aber nun zurück. Sie arbeitet als freiberufliche Grafikdesignerin. Sie arbeitete für Werbeagenturen in Rumänien und Österreich und war selbständig. Derzeit arbeitet sie nur über Online-Plattformen. Das Portfolio von Julia umfasst Logo-Design, Flyer, Broschüren, Illustrationen, Anzeigen und Poster. Sie absolviert ungefähr zwei bis drei Aufgaben pro Tag, was zwischen 20 und 30 pro Monat liegt, obwohl ihre Tagesrate ziemlich stark variiert, so dass die monatliche Abschlussrate wahrscheinlich niedriger ist als das: "Es kommt darauf an, wie glücklich ich bin. An einem Tag schreibe ich 100 Vorschläge und bekomme keine Arbeit, an einem anderen Tag schreibe ich 15 Vorschläge und bekomme 3 Jobs. "Sie schätzt die Häufigkeit, mit der man eine Aufgabe um 1:15 bekommt. Sie kann nicht sagen, wie lange sie an einem Auftrag arbeitet, da dies weitgehend von den Wünschen der Kunden abhängt und von einigen Stunden bis zu mehreren Wochen reicht. Sie nimmt nur selten an Wettbewerben teil, da sie die Gefahr sieht, dass Designs von anderen Teilnehmern gestohlen werden. Die Arbeit als Crowdworke war für Julia eine positive Herausforderung und ein Abenteuer. Sie betont, wie hart sie arbeitet und wie gut ihre Bewertungen sind: "Es ist wirklich, wirklich eine harte Arbeit. Es ist nicht so einfach wie es aussieht und ich habe Tag für Tag angefangen Geld zu verdienen. Und die Leute




fangen an, sehr gut über mich zu reden und geben mir Bewertungen, sehr gute Kritiken. Ich habe in Freelancer [.com] auch, ich meine die meisten Bewertungen, etwa 700 oder 750 Bewertungen. Immer die beste Note: 5,5 ist das Beste. Und alle sagen nur große Worte über meine Arbeit und über mich und sind glücklich und zufrieden und das hat mich jeden Tag mehr und mehr arbeiten lassen und hier bin ich.

"Julia arbeitet von ihrem Zuhause in einer kleinen rumänischen Stadt. Sie arbeitet gerne alleine und muss nicht pendeln. Sie versucht, ihre Wochenenden frei von der Arbeit zu halten: "Ich muss. Ich muss es tun. Es ist für meine Gesundheit. Das ist sehr wichtig für meine Gesundheit. Das habe ich in der letzten Zeit gemerkt. "Insgesamt arbeitet Julia etwa 45 Stunden pro Woche. Sie kommuniziert nur per Chat oder Mail mit den Kunden, um sicherzustellen, dass alle Vereinbarungen in schriftlicher Form vorliegen. Unzureichende Briefings von Kunden können ein Problem sein, daher versucht sie von Anfang an klar zu vermitteln, was sie wissen muss. Andernfalls kann es sehr zeitraubend sein, herauszufinden, was ein Klient wirklich will. Um schlechte Bewertungen zu vermeiden, akzeptiert Julia manchmal, dass sie für einen Auftrag nicht bezahlt werden. Sie ist auch bereit, ihren Preis zu senken, wenn es eine Änderung gibt, um Folgeaufträge zu erhalten. Julias monatliches Einkommen liegt zwischen \$ 600 und \$ 700, was für sie genug ist: "Du kannst kein teures Leben leben, das ist alles. Du musst ein normales Leben führen. Es ist nicht viel, es ist nur anständig. Hier ist das Leben fast so teuer wie in Österreich, ich meine, es ist kein so großer Unterschied zwischen den Kosten hier und den Kosten in Österreich. In Österreich hatte ich € 1400 pro Monat, das war okay, aber jetzt ist es ungefähr die Hälfte. "


Anna, 55, ausgebildete Schauspielerin, die in Theatern und Filmen gespielt hat. Als diese Jobs für sie knapper wurden, begann sie als Sprecherin zu arbeiten. Zur Zeit hat sie etwa zweimal im Jahr Theateraufführungen, die jedes Mal mehrere Wochen



dauern. Ihre Hauptbeschäftigung ist jedoch das Sprechen von Jobs sowohl über reale als auch virtuelle Kanäle (hauptsächlich Online-Plattformen). Sie schreibt auch Kinderbücher und komponiert Lieder. Anna ist auf fünf Plattformen, von denen die meisten auf Sprechaufgaben spezialisiert sind, und sieben Agenturen aufgeführt. Sie wird für die meisten ihrer Jobs vergleichsweise gut bezahlt, immer noch sucht sie nach neuen Angeboten, meist mit ihrem Smartphone. Da die meisten Aufgaben eine umfassende Bewerbung erfordern (manchmal auch eine Stimmprobe), ist die Bewerbung für einen Job für Anna sehr zeitaufwendig. Wenn Aufgaben manchmal schwer zu erfüllen sind, senkt Anna ihre Forderungen und bewirbt sich um Stellen, die sie normalerweise weitergibt und hofft, trotz ihres höheren Preises aufgrund ihrer hohen Qualität erfolgreich zu sein. Anna hat zu Hause ein eigenes Studio gebaut und arbeitet von dort aus. Sie ist ratlos, wenn sie nach ihren durchschnittlichen Arbeitszeiten gefragt wird und zeigt eine starke Tendenz, Arbeit und Freizeit zu vermischen - hier scheinen die Tage und Wochen nach eingehenden Aufgaben strukturiert zu sein. Dies gilt auch für Wochenenden ("Ich habe keine Wochenenden!"). Wenn ihr Ehemann an einem Wochenende zu Hause ist, versucht sie, nicht zu arbeiten, aber manchmal erledigt sie auch nachts ihre Aufgaben. Auch im Urlaub fällt es Anna schwer, nicht nach neuen Jobs zu suchen: "Meine Tochter, die mit mir in Griechenland war, sagte zu mir: Mama, lass dein Handy einmal in der Wohnung! Weil ich ein Internet-Paket für Griechenland auf meinem Handy hatte und natürlich die ganze Zeit schaute". Anna sieht es als entscheidend an, schnell auf Jobangebote zu reagieren, sie glaubt, dass sie nicht die Hälfte ihrer Jobs bekommen würde, wenn sie langsamer wäre; Je mehr Aufgaben sie erledigt, desto mehr neue Angebote erhält sie. Gleichzeitig genießt sie es, Freiberuflerin zu sein, weil sie im Schlafanzug von zu Hause aus arbeiten kann und nicht auf einen einzigen Arbeitgeber angewiesen ist. Anna bestätigt die Bedeutung von guten Bewertungen, insbesondere



wenn sie auf Crowdfunding-Plattformen starten. In einigen Fällen kann das Bewertungssystem der Grund dafür sein, dass die Zahlung verspätet oder gar nicht bezahlt wird. Anna hat gesundheitliche Probleme mit zu viel Arbeit, aber auch in Zeiten mit wenig Arbeit ist Anna von der Unsicherheit belastet: "Der Druck ist immer in der einen oder anderen Richtung".



Videos über Best Practices (bereits verfügbar) und Fälle oder Erfahrungen basierend auf einem Interview mit einer Person, die eine Erfolgs- (oder Fehler-) Geschichte erklären kann.

Einige einführende Videos zur Sharing Economy:

<https://www.youtube.com/watch?v=yy7MH9TyZck>

https://www.youtube.com/watch?v=OJ3m1FS_jjs

https://www.youtube.com/watch?v=I_hzH5imb_E

<https://www.youtube.com/watch?v=ya6zndBObHY>

<https://www.youtube.com/watch?v=Dm3ZDnT9Zag>

<https://www.youtube.com/watch?v=zKYMxdAOSpo>

(Clickwork und Arbeitsrechte, vielleicht auch zum Thema 5)

Ergänzende Lektüre

Eine europäische Agenda für die Zusammenarbeit Wirtschaft EU COMMISSION

Eine europäische Agenda für die Zusammenarbeit Wirtschaft SupportAnalysis EU COMMISSION

Neue Formen der Beschäftigung . _EUROFOUND

Barnes, S.-A., Grün, A., & Hoyos, M. (2015). Crowdsourcing und Arbeit: individuelle Faktoren und Umstände beeinflussen Beschäftigungsfähigkeit. *Neue Technik, Arbeit und Beschäftigung* , 30 (1), 16-31.

Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk und die Kommodifizierung der Arbeit. *Neue Technik, Arbeit und Beschäftigung* , 29 (3), 213-223.

Eurofound. (2015). *Neue Formen der Beschäftigung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen.

Eurofound. (2016). *Neue Beschäftigungsformen: das Potenzial der strategischen Mitarbeiterbeteiligung zu entwickeln* .

Eurofound und das Internationale Arbeitsamt.(2017).*Arbeiten jederzeit und überall: die Auswirkungen auf die Arbeitswelt* . Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.


Europäische Kommission. (2016). Eine europäische Agenda für die Zusammenarbeit Wirtschaft. [2017.02.06]

Felstiner, A. (2011). Arbeiten Sie die Menge: Beschäftigung und Arbeitsrechts in der Crowdsourcing - Industrie. *Berkeley Journal für Arbeit und Arbeitsrecht* , 143-203.

Handlich, C. (1995). *Das Alter der Unvernunft* . London: Arrow Books.

Holtgrewe, U. (2014). Neue neue Technologien: Die Zukunft und die Gegenwart der Arbeit in der Informations- und Kommunikationstechnologie. *Neue Technik, Arbeit und Beschäftigung* , 29 (1), 9-24.

Huws, U. (2016). Die digitale Wirtschaft und der Binnenmarkt. In Wobbe, W., Bova, E., & Dragomirescu-Gaina, C. (Hrsg.), *'Neue Formen der Plattform Beschäftigung', die digitale Wirtschaft und Binnenmarkt*. (pp. 65-82). Brüssel: Europäische Stiftung für progressive Studien.



Huws, U., Spencer, NH, & Joyce, S. (2016). Crowd Arbeit in Europa - Vorläufige Ergebnisse aus einer Umfrage in Großbritannien, Schweden, Deutschland, Österreich und den Niederlanden.

Kittur, A., Nickerson, JV, Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... Horton, J. (2013). Die Zukunft der Menge Arbeit. In *Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work* (pp. 1301-1318). ACM.

Schaffer, H., Brodt, T., Pallot, M., & Prinz, W. (Hrsg.). (2006). *Die Zukunft Arbeitsplatz: Perspektiven auf mobile und kollaboratives Arbeiten*. Luxemburg: EUR-OP.

Schäfer, H. (2012). Crowdsourcing. *Contexts*, 11 (2), 10-11.



CHAMBER
OF ARCADIA

COORDINA Organización de
Empresas y Recursos Humanos, S.L.



CPU - Gospodarska zbornica
Slovenije Center za poslovno
usposabljanje



FORBA - Forschungs- und
Beratungsstelle Arbeitswelt



RCCI - Ruse Chamber of Commerce
and Industry



Cámara Oficial de Comercio, Industria,
Servicios y Navegación de Valencia

